



**PENGARUH KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF TERHADAP
KEPUASAN KERJA GURU DI MTs MADINATUSSALAM
KECAMATAN PERCUT
SEI TUAN**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Tugas-Tugas Dan Memenuhi Syarat-Syarat Untuk
Mencapai Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
Dalam Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan**

Oleh:

NURUL ULFA HASIBUAN

NIM: 0307162076

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**



**PENGARUH KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF TERHADAP KEPUASAN KERJA
GURU DI MTS MADINATUSSALAM KECAMATAN PERCUT SEI TUAN
SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Tugas-Tugas Dan Memenuhi Syarat-Syarat Untuk
Mencapai Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) Dalam Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan**

OLEH:

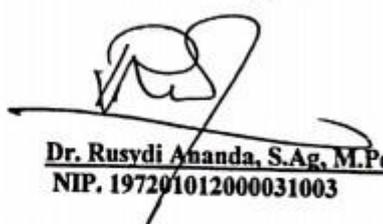
NURUL ULFA HASIBUAN
NIM: 0307162076

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Muhammad Rifai, S. Ag, M.Pd
NIP. 197005042014111002


Dr. Rusydi Ananda, S.Ag, M.Pd
NIP. 197201012000031003

Ketua Prodi MPI


Dr. Abdillah, M.Pd
NIP: 19680805 199703 1002

**PRODI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN**

2020

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya Yang Bertanda Tangan Di Bawah Ini:

Nama : Nurul Ulfa Hasibuan

Tempat/Tgl.Lahir : Hapung, 02 November 1997

NIM : 0307162076

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Judul Skripsi : "Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di MTs Madinatussalam Kecamatan Percut Sei Tuan".

Pembimbing : 1. Dr. Muhammad Rifa'i,S.Ag,M.Pd

2. Dr. Rusydi Ananda,S.Ag,M.Pd

Menyatakan dengan ini sebenarnya bahwa skripsi yang berjudul di atas adalah asli karya saya, kecuali kutipan-kutipan dari ringkasan –ringkasan di dalamnya yang disebutkan sumbernya. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan hasil jiplakan, saya bersedia menerima segala konsekuensinya bila pernyataan saya ini tidak benar.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Medan, Agustus 2020

Yang membuat pernyataan



Nurul Ulfa Hasibuan

0307162076

Nomor : Istimewa Medan, Agustus 2020
Lampiran : - Kepada Yth
Perihal : Skripsi Bapak Dekan Fakultas
A.n Nurul Ulfa Hasibuan Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan
UIN Sumatera Utara
Di-
Medan

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, meneliti dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi mahasiswa:

Nama : Nurul Ulfa Hasibuan
NIM : 0307162076
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi : "Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kepuasan Kerja Guru di MTs Madinatussalam Kecamatan Percut Sei Tuan".

Dengan ini kami menilai skripsi tersebut sudah dapat disetujui untuk diajukan dalam sidang munaqasah Skripsi pada Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan.

Demikian Surat Ini kami sampaikan atas perhatian saudara kami ucapkan terimakasih.

Wassalam Wr. Wb.

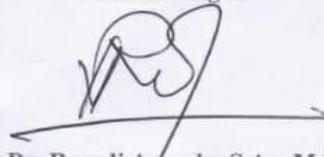
Pembimbing I



Dr. Muhammad Rifai, S. Ag, M.Pd

NIP. 197005042014111002

Pembimbing II



Dr. Rusydi Aranda, S. Ag, M.Pd

NIP. 197201012000031003



ABSTRAK

Nama : Nurul Ulfa Hasibuan
Nim : 0307162076
Fakultas/Jur : Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan/ Manajemen Pendidikan Islam.
Pembimbing : 1. Dr. Muhammad Rifai, S. Ag, M.P.d
2. Dr. Rusydi Ananda, S.Ag, M.Pd
Judul : Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kepuasan Kerja Guru di MTs Madinatussalam Kecamatan Percut Sei Tuan

Kata Kunci : Kepemimpinan Partisipatif, Kepuasan Kerja

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan partisipatif terhadap kepuasan kerja guru di MTs madinatussalam kecamatan percut sei tuan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 38 orang. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu total sampling. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner metode analisis data menggunakan analisis deskripsi, uji persyaratan analisis, dan uji hipotesis.

Kepemimpinan partisipatif kepala madrasah berpengaruh dan signifikan dengan kepuasan kerja guru di MTs Madinatussalam Kecamatan Percut Sei Tuan. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang sangat lemah dan signifikan antara kepemimpinan partisipatif (X) dengan kepuasan kerja (Y), hal ini ditandai dengan sumbangan efektifnya sebesar 2,2%. Sedangkan nilai signifikan pengaruh kepemimpinan partisipatif terhadap kepuasan kerja guru dapat dilihat melalui uji "t". melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh $t_{hitung} = 5,856$ sedangkan nilai $t_{tabel} = 2,028$. oleh karena $t_{hitung} (5,856) > t_{tabel} (2.028)$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang rendah namun signifikan antara variabel kepemimpinan partisipatif dengan Kepuasan Kerja dengan bentuk hubungan linier melalui garis regresi $\check{Y} = 88,094 + 0,122 X$. persamaan garis regresi ini menjelaskan bahwa jika faktor Kepemimpinan Transformasional meningkat sebesar satu unit maka Kepuasan Kerja juga akan meningkat sebesar $88,094 + (0.122) = 10,747$ satuan.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT atas segala limpahan anugrah dan rahmat yang diberikan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagaimana yang diharapkan. Tidak lupa shalawat dan salam penulis hadiahkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW yang telah membawa risalah islam berupa ajaran yang haq lagi sempurna bagi manusia.

Penulis disusun dalam rangka memenuhi tugas-tugas dan melengkapi syarat-syarat untuk memperoleh gelar sarjana dalam ilmu tarbiyah pada fakultas tarbiyah dan keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. Skripsi ini berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di MTs Madinatussalam Kecamatan Percut Sei Tuan”

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak yang telah memberikan bantuan dan motivasi dalam bentuk moril maupun materil sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. untuk itu saya mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
2. Bapak Dr. H. Amiruddin Siahaan, M.Pd selaku dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
3. Ketua jurusan manajemen pendidikan islam, bapak Dr. Abdillah M.Pd menyetujui judul ini serta memberikan rekomendasi dalam pelaksanaannya sekaligus merujuk dan menetapkan dosen senior sebagai pembimbing.

4. Staf-staf jurusan manajemen pendidikan islam (sekjur dan semua staf jurusan yang banyak memberikan pelayanan membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini).
5. Bapak Dr. Muhammad Rifai, S. Ag, M.Pd dan bapak Dr. Rusydi S.Ag, M.Pd selaku pembimbing skripsi penulis, ditengah-tengah kesibukannya telah meluangkan waktu memberikan bimbingan, arahan, dengan sabar dan kritis terhadap berbagai permasalahan dan selalu mampu memberikan motivasi bagi penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
6. Bapak dan Ibu dosen yang telah mendidik penulis selama menjalani pendidikan di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Univeristan Islam Negeri Sumatera Utara.
7. Seluruh pihak-pihak sekolah MTs Madinatussalam Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang terutama Kepala Sekolah MTs Madinatussalam Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang ibu dan selaku Wakil Kepala Sekolah MTs Madinatussalam Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang serta Guru-Guru di MTs Madinatussalam Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang. Terima kasih telah banyak membantu mengizinkan penulis melakukan penelitian sehingga skripsi ini bisa selesai.
8. Yang paling istimewa kepada kedua orangtua tercinta yakni Alm. Ayahanda Ali Pahot Hasibuan, ibunda tersayang Nurimah dan kakak saya serta Abang saya dan yang teristimewa juga kepada Abang saya ahmad yani siregar yang selalu memberikan motivasi serta dukungannya kepada saya dalam menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih telah mendoakan, karena berkat doa dan dukungan mereka serta motivasi dari keluarga

skripsi ini dapat terselesaikan dan berkat kasih sayang dan pengorbanan yang tidak terhingga saya dapat menyelesaikan studi sampai memperoleh gelar sarjana.

9. Untuk teman-temanku keluarga besar MPI-2 stambuk 2016 yang tidak bisa saya sebutkan namanya satu persatu, terimakasih telah membantu dan memberikan semangat kepada saya.
10. Untuk sahabat-sahabatku tersayang Terkhususnya kepada Siti Rohani Hasibuan, Murimah Syafitri Nasution, Isra Adawiyah Siregar Terimakasih telah memberikan warna hidup tentang arti persahabatan sesungguhnya. Sahabat yang selalu ada dikala susah dan senang. Dan terimakasih telah memberikan motivasi kepada saya sehingga saya semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhirnya penulis sangat mengharapkan kepada segenap pembaca, kiranya dapat menyempurnakan kejanggalan yang terdapat dalam penulisan ini, karena penulis berkeyakinan bahwa tulisan ini jauh dari kesempurnaan.

Semoga tulisan ini dapat menjadi bahan masukan atau pertimbangan guna mengadakan penelitian yang lebih mendalam.

Medan, 10 Agustus 2020

Penulis,



Nurul Ulfa Hasibuan

NIM. 0307162076

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	
LEMBAR PENGESAHAN DAN PERSETUJUAN	
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	
ABSTRAK	
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	13
C. Pembatasan Masalah.....	14
D. Rumusan Masalah.....	14
E. Tujuan Penelitian	15
F. Manfaat Penelitian	15
BAB II KAJIAN TEORI.....	18
A. Kepuasan Kerja.....	18
1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	18
2. Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	20
3. Teori Tantang Kepuasan Kerja	22
4. Indikator Kepuasan Kerja	25
5. Kepuasan Kerja Dalam Pandangan Islam	27

B. Kepemimpinan Partisipatif	29
1. Konsep Kepemimpinan.....	29
2. Teori-Teori Lahirnya Kepemimpinan.....	31
3. Kepemimpinan Dalam Islam	32
4. Kepemimpinan Partisipatif Kepala Madrasah	34
5. Indikator Gaya Kepemimpinan Partisipatif	38
C. Penelitian Relevan	38
D. Kerangka berpikir	39
E. Hipotesis Penelitian	40
BAB III METODELOGI PENELITIAN.....	41
A. Tempat dan Waktu Penelitian	41
B. Metode Penelitian	41
C. Populasi dan Sampel.....	42
D. Defenisi Operasional Variabel.....	42
E. Teknik Pengumpulan Data.....	43
F. Uji Coba Instrumen Penelitian.....	45
G. Teknik Analisis Data.....	50
1. Uji Deskripsi Data.....	50
2. Uji Persyaratan Analisis.....	53
a. Uji Normalitas.....	53
b. Uji Homogenitas	53
c. Uji linearitas.....	54
3. Pengujian Hipotesis	54
H. Prosedur Penelitian	55
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	57

A. Temuan Umum.....	57
B. Temuan Khusus.....	62
1. Deskripsi Data	62
Variabel Kepemimpinan Partisipatif (X).....	62
Variabel Kepuasan Kerja Guru (Y)	64
2. Uji Persyaratan Analisis	66
Uji Normalitas.....	66
Uji Homogenitas.....	68
Uji linearitas.....	68
3. Pengujian Hipotesis.....	69
4. Pembahasan Hasil Penelitian.....	72
5. Keterbatasan Penelitian.....	74
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN.....	76
A. Kesimpulan	76
B. Implikasi Penelitian.....	77
C. Saran-Saran.....	78
DAFTAR PUSTAKA.....	79
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	83

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Kisi-Kisi Kepemimpinan Partisipatif.....	45
Tabel 3.2 Kisi-Kisi Kepuasan Kerja Guru	45
Tabel 3.3 Hasil Validasi Instrumen Penelitian Variabel Kepemimpinan Partisipatif (X)	47
Tabel 3.4 Hasil Validasi Instrumen Penelitian Variabel kepuasan kerja Guru (Y)	48
Tabel 3.5 Hasil Reliabilitas Instrument Penelitian Variabel Kepemimpinan Partisipatif ..	50
Tabel 3.6 Hasil Reliabilitas Instrument Penelitian Variabel kepuasan Kerja Guru.....	50
Tabel 4.1 Ringkasan Karakteristik Data Variabel (X) Dan (Y).....	62
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Variabel kepemimpinan partisipatif (X)	63
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Variabel kepuasan Kerja Guru (Y).....	65
Tabel 4.4 Uji Persyaratan Analisis Normalitas	67
Tabel 4.5 Uji Persyaratan Analisis Linearitas.....	68
Tabel 4.6 Uji Persyaratan Analisis Homogenitas	69
Tabel 4.7 Hasil Analisis Korelasi Sederhana Variabel Kepemimpinan Partisipatif (X) Dengan Kepuasan Kerja(Y).....	70
Tabel 4.8 Hasil Uji T Variabel (X) Dengan (Y)	70

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	59
Gambar 4.1 Histogram Variabel Kepemimpinan Partisipatif (X).....	64
Gambar 4.2 Histogram Variabel Kepuasan Kerja (Y)	65

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1: Instrumen Penelitian Sebelum Uji Coba Validitas dan Reliabilitas.....	83
Lampiran 2: Instrumen Penelitian Sesudah Uji Coba Validitas dan Reliabilitas	89
Lampiran 3 Hasil Uji Coba Validitas dan Reliabilitas	94
Lampiran 4: Data Mentah	97
Lampiran 5: Hasil SPSS Bab IV.....	99
Lampiran 6: Surat Izin Riset Dan Balasan Dari Sekolah.....	-
Lampiran 7: Daftar Riwayat Hidup.....	-

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan merupakan usaha untuk mencetak manusia-manusia yang memiliki karakter yang baik, karena dalam hidup tidak cukup hanya memiliki otak yang pintar dan cerdas, tetapi karakter dan nilai yang baik adalah hal mutlak yang dimiliki oleh manusia.. Pendidikan selalu mengalami perubahan, perkembangan, dan perbaikan sesuai dengan perkembangan di segala bidang kehidupan. Perubahan dan perbaikan dalam bidang pendidikan meliputi berbagai komponen yang terlibat di dalamnya baik itu pelaksana pendidikan, perangkat kurikulum, sarana dan prasarana pendidikan, dan mutu manajemen pendidikan terutama perubahan dalam metode, jenis, dan strategi pembelajaran dan kepemimpinan yang lebih inovatif. Upaya perbaikan dan perubahan tersebut bertujuan membawa kualitas pendidikan Indonesia ke arah yang lebih baik.

Ahmadi dalam Rusydi dan Amiruddin menjelaskan bahwa pendidikan merupakan suatu proses interaksi manusia dengan lingkungannya yang berlangsung secara sadar dan terencana dalam rangka mengembangkan segala potensinya, baik jasmani dan rohani yang menimbulkan perubahan secara positif baik kognitif maupun

psikomotorik yang berlangsung secara terus menerus guna mencapai tujuan hidupnya.¹

Tentang pentingnya nilai pendidikan tertulis dalam undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional bab 1 poin 1 menyatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan masyarakat, bangsa dan Negara.²

Peningkatan mutu pendidikan merupakan suatu hal yang sangat penting bagi pembangunan dalam segala aspek kehidupan manusia. Sistem pendidikan nasional senantiasa harus dikembangkan sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan yang terjadi baik di tingkat lokal, Nasional, maupun global.

Madrasah merupakan suatu organisasi yang membutuhkan pengelolaan oleh orang-orang yang bekerjasama dalam rangka mencapai tujuan madrasah. Orang-orang yang bekerjasama itu antara lain, kepala sekolah, guru, tata usaha, peserta didik dan tenaga kependidikan lainnya. Madrasah sebagai lembaga pendidikan yang memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Dengan

¹Rusydi Ananda Dan Amiruddin. *Inovasi Pendidikan*, (Medan: CV. Widya Puspita, 2017), H. 3.

²Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2007 Tentang Pendidikan Nasional , h. 1.

demikian pendidikan di sekolah seyogianya secara seimbang dan serasi menjamah aspek pembudayaan, penguasaan pengetahuan, dan pemilikan keterampilan oleh peserta didik.³

Madrasah sebagai salah satu unsur organisasi yang bergerak pada bidang pendidikan yang melibatkan elemen sumber daya manusia yaitu siswa sebagai peserta didik, guru sebagai pengajar, dan kepala sekolah sebagai pemimpin organisasi. Pencapaian tujuan madrasah tidak terlepas dari peran para guru. Guru yang merupakan salah satu unsur dibidang pendidikan harus berperan secara aktif dalam menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional. Sikap guru terhadap tugasnya sebagai pendidik akan mempengaruhi hasil kerja guru tersebut. Guru-guru yang merasa puas dengan pekerjaannya mengindikasikan adanya sikap atau perasaan yang positif terhadap pekerjaannya.

Guru merupakan salah satu unsur sumber daya manusia yang sangat menentukan keberhasilan pendidikan di madrasah. Karena guru merupakan salah satu komponen esensial di dalam sistem pendidikan. Maka peran, tugas, dan tanggung jawab guru sangat penting dalam mewujudkan pendidikan Nasional. Seperti yang dijelaskan Dalam undang-undang No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 39 ayat 2, dinyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, melakukan

³ Umar Tirtahardja. *Pengantar Pendidikan*. (Jakarta : Pt Rineka Cipta. 2004) H. 173

bimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.⁴

Guru merupakan tenaga utama di sekolah yang dominan peranannya dalam mencapai tujuan pendidikan. Keberhasilan suatu sekolah tergantung pada keberhasilan guru. Salah satu faktor yang harus diperhatikan yaitu kepuasan kerja guru. Guru memiliki berbagai tugas dan tanggung jawab meliputi: mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, dan melatih. Tugas-tugas guru tersebut dilaksanakan untuk mencapai tujuan pendidikan sehingga kepuasan kerja dapat terpenuhi dan diharapkan dapat meningkatkan produktivitas seorang guru.

Barnawi berpendapat kepuasan kerja guru adalah suatu fenomena yang harus diperhatikan. Ketika seseorang mengalami kepuasan dalam bekerja maka akan memiliki semangat dan berupaya semaksimal mungkin untuk menyelesaikan tugasnya.⁵ Peningkatan kepuasan kerja guru akan menghambat respon-respon negatif yang menghambat tercapainya tujuan sekolah. Kepuasan kerja guru tergambar pada saat guru dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya. Kepuasan kerja guru yang tinggi menandakan bahwa sekolah telah dikelola dengan baik oleh pemimpin, untuk itu kepala sekolah perlu memperhatikan fenomena mengenai kepuasan kerja guru.

Dalam arti yang mendasar, Robert mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja

⁴Undang-Undang Republik Indonesia Tentang Sisdiknas, (Permata Presss, 2003) H. 22.

⁵Barnawi .*Kinerja Guru Profesional*, (Jakarta Ar-Ruz Media, 2012)

seseorang.⁶ Ketidakpuasan kerja akan muncul ketika harapan seseorang tidak terpenuhi. Sebagai contoh apabila karyawan mengharapkan kondisi kerja yang nyaman dan aman atas pekerjaan tersebut, maka karyawan itu cenderung tidak puas apabila tempat kerjanya kotor dan berbahaya.

Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu individual meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan. Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerjaan, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan. Faktor utama, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju.⁷ Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk melibatkan hasil kerja yang optimal. Guru yang merasakan kepuasan kerja tentunya akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya, sehingga prestasi kerja dapat tercapai. Kepuasan kerja pada diri guru dapat dikatakan faktor yang cukup menentukan keberhasilan pendidikan. Menurut Handoko dalam Amiruddin kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.⁸

Perhatian terhadap kepuasan kerja guru dapat diwujudkan melalui beberapa cara misalnya melengkapi media pengajaran atau alat-alat peraga, membuat variasi belajar pada siswa, melakukan pengulangan informasi yang berbeda dengan cara

⁶Robert L, Dkk. *Human Resource Management*. (Jakarta: Salemba Empat. 2004), H. 121.

⁷Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), H. 77.

⁸Amiruddin Siahaan, *Manajemen Perubahan*, (Bandung: Citapustaka Media Perintis. 2012) H.

sebelumnya, memberikan stimulus belajar mengajar dalam bentuk lain agar siswa tidak bosan. Hal ini juga dapat diwujudkan dengan melihat beberapa factor yang menunjukkan kepuasan kerja sebagaimana yang dikemukakan oleh Colquit, Lepine dan Wesson dalam Audia Junita mengemukakan adanya beberapa factor kepuasan kerja yaitu: 1) *Pay Satisfaction* yaitu yang mencerminkan perasaan pekerja tentang bayaran mereka, 2) *Promotion Satisfaction* yaitu yang mencerminkan perasaan pekerja tentang kebijakan promosi perusahaan dan pelaksanaannya, 3) *supervision satisfaction* yaitu mencerminkan perasaan pekerja tentang atasan mereka, 4) *Coworker Satisfasion* yaitu yang mencerminkan perasaan pekerja tentang teman sekerja mereka.⁹

Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin di sekolah, mempunyai peranan penting menggerakkan, memotivasi, untuk mendorong guru agar bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Faktor negatif yang mungkin dapat menurunkan semangat bekerja guru diantaranya menurunnya kepuasan kerja guru, masih kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang mungkin menyebabkan kurangnya kesadaran guru untuk menaati peraturan, masih adanya pengaruh yang berasal dari lingkungan, teman kerja yang juga menurun semangatnya dan tidak ada acuan dalam pencapaian kepuasan kerja yang baik.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor utama dalam kehidupan berorganisasi yang memegang peranan penting.karena peran pemimpin sebagai

⁹ Audia Junita, 2012. *Factor-Faktor Kepuasan Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Tata Ruang Dan Tata Bangunan Kota Medan*, Jurnal Keuangan Dan Bisnis, Vol.4 No. 1

pengatur dalam proses kerjasama antara pemimpin dan individu maupun pemimpin dengan kelompoknya. kepemimpinan mempunyai peran yang sangat penting dalam pengambilan keputusan terutama dalam pemberian pelayanan public, karena kepemimpinan yang efektif memberikan pengarahan terhadap para anggota dalam mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang efektif dibutuhkan pemimpin untuk dapat meningkatkan kinerja semua pegawai dalam mencapai tujuan organisasi sebagai instansi pelayanan publik. Dengan demikian, gaya kepemimpinan dapat menjadi pedoman yang baik dalam pengambilan keputusan.¹⁰

Dessler dalam Susanto mengatakan bahwa menjadi pemimpin yang partisipatif berarti melibatkan anggota tim dalam pembuatan keputusan. Hal ini terutama penting manakala pemikiran kreatif diperlukan untuk memecahkan masalah yang kompleks atau membuat keputusan yang akan berdampak pada anggota tim. Kepemimpinan partisipatif dalam kepemimpinannya dilakukan dengan persuasif, menciptakan kerjasama yang serasi, menumbuhkan loyalitas dan partisipasi bawahan. Pemimpin partisipatif ini mendorong agar pemimpin selalu membina bawahan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar.¹¹

Yulk berpendapat bahwa gaya kepemimpinan partisipatif melibatkan usaha pemimpin untuk memudahkan dan mendorong partisipasi orang lain dalam pengambilan keputusan. Mengambil keputusan merupakan salah satu fungsi paling

¹⁰ Veitzal, *Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*, (Jakarta: Rajawali Pers.2014) H. 14.

¹¹Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. (Depok: Prenadamedia. 2018) H. 9.

penting yang dilakukan oleh kepala madrasah.¹²Teori lain menurut Robert House dalam Sujanto menekankan bahwa tugas seorang pemimpin untuk membantu bawahannya dalam mencapai tujuan dan memberikan arahan serta dukungan. Menurut teori ini seorang pemimpin dapat diterima baik oleh bawahan jika memandangnya sebagai sumber kepuasan. Teori ini juga menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif selalu berkonsultasi dengan bawahan dan menggunakan saran dari bawahan dalam mengambil keputusan.¹³

Badeni mengatakan pemimpin yang partisipatif mendesentralisasikan otoritas kepada karyawan. Hal ini berdampak pada keputusan-keputusan yang dibuat tidak secara sepihak tetapi secara partisipatif.¹⁴ Kemudian dipertegas, Gruenberg dalam Andre menyatakan bahwa adanya indikasi turunnya semangat dan kegairahan kerja ditunjukkan dengan tingginya tingkat absensi dan perpindahan pegawai dimana hal ini muncul sebagai akibat dari kepemimpinan yang tidak disenangi. Selanjutnya Elisabeth A. Surentino dalam Andre menyatakan “the effect of head nurse behavior on nurse job satisfaction and performance”. Dimana hasil dari penelitiannya yaitu dorongan dan semangat yang diberikan oleh pemimpin berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.¹⁵ Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan memiliki dampak (pengaruh) yang nyata pada kepuasan kerja

¹²Yulk, *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, (Jakarta: Pt. Indeks, 2010) H. 2

¹³ Sujanto, Bedjo. *Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah*, (Jakarta: Cv. Sagung Seto, 2007) H. 78

¹⁴Badeni. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*, (Bandung: Alfabeta, 2013) H. 115

¹⁵ Andre Setiawan, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja*, Agora Vol 5, No. 3. 2017. Diakses 08 Januari 2020

karyawan. Semakin banyak faktor yang mendukung individu di dalam melakukan pekerjaannya, maka akan semakin besar pula kepuasan di dalam bekerja.

Kepala madrasah juga menjaga dan meningkatkan kepuasan kerja guru. Artinya kepala sekolah dalam memimpin dan mengambil keputusan menggunakan gaya kepemimpinan partisipatif, agar dapat meningkatkan kepuasan kerja tenaga pendidik dan kependidikan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman. Lingkungan kerja yang aman akan menimbulkan perasaan senang yang berakhir pada kepuasan kerja. Hal inilah yang melatarbelakangi peneliti ingin meneliti pengaruh kepemimpinan partisipatif terhadap kepuasan kerja guru.

Studi pendahuluan yang dilakukan adalah *survey* lapangan terhadap guru Di Mts. Madinatussalam Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang. Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan beberapa orang guru di Mts. Madinatussalam Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang, menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru di MTs. Madinatussalam belum maksimal. Hasil wawancara tersebut adalah : 1) Kurangnya bayaran Gaji yang diterima oleh guru. 2) Kurangnya hubungan baik dan rasa kekeluargaan yang terjalin antar guru, tergambar dengan adanya pengucilan oleh kelompok guru yang membedakan teman sekerja. 3) Masih kurangnya kualitas pengawasan dan hubungan interpersonal antara guru dan kepala madrasah. 4)Keadaan lingkungan pekerjaan yang kurang mendukung. 5) Kurangnya keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan. Uraian fenomena di atas memberikan gambaran kepuasan kerja guru di Mts. Madinatussalam

Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang masih rendah dan perlu ditingkatkan kearah yang lebih baik.

Masih rendahnya kepuasan kerja guru yang tergambar dalam fenomena di atas memerlukan perhatian yang lebih baik dari kepala sekolah. Apabila terjadi seperti fenomena di atas, kepala sekolah diharapkan dapat menyelesaikan persoalan yang sulit dengan mengambil keputusan dan kebijakan serta melibatkan bawahannya. Menurut Daryanto bahwa keputusan perlu melibatkan guru dan staf. Keterlibatan mereka sangat penting karena : (1) kepala sekolah dapat menerima masukan dari berbagai sudut pandang, (2) dapat meningkatkan kualitas keputusan, (3) dapat memberikan penghargaan kepada guru dan staf atas pendapat mereka. (4) dapat meningkatkan komitmen mereka dalam menjalankan keputusan.¹⁶

Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan dengan salah seorang guru Di Mts. Madinatussalam Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang menunjukkan bahwa belum adanya penerapan gaya kepemimpinan partisipatif di sekolah tersebut. Hal ini terlihat dari masih adanya kepala sekolah tidak terbuka dalam mengambil keputusan dan mengeluarkan aturan tanpa adanya pertimbangan masukan dan ide dari Guru-gurunya.

Rendahnya kepuasan kerja guru Di Mts. Madinatussalam Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang membuat peneliti tertarik untuk meneliti dan mengaitkan dengan gaya kepemimpinan partisipatif. Kepala sekolah sebagai seorang

¹⁶Daryanto, *Administrasi dan Manajemen Sekolah*. (Jakarta: Rineka Cipta. 2013) H. 112.

pemimpin memiliki tanggung jawab untuk mengendalikan pelaksanaan pembaharuan pendidikan dan pembelajaran serta bertugas melakukan pembinaan terhadap guru-guru yang berada di sekolahnya agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Salah satu kompetensi yang hendaknya dimiliki seorang kepala sekolah adalah kompetensi kepribadian tepatnya dalam hal kepala sekolah bersikap terbuka ketika melaksanakan tugas dan fungsinya. Hal ini sesuai dengan lampiran Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 tahun 2007 tentang standar kepala sekolah. Selain itu Wayan menjelaskan mengenai lampiran Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 19 tahun 2007 tentang, standar pengelolaan pendidikan oleh satuan pendidikan dasar kepala sekolah bertanggung jawab atas perencanaan partisipatif mengenai pelaksanaan kurikulum.¹⁷

Kepala sekolah juga menjaga dan meningkatkan kepuasan kerja guru. Artinya kepala sekolah dalam memimpin dan mengambil keputusan menggunakan gaya kepemimpinan partisipatif, agar dapat meningkatkan motivasi kerja tenaga kependidikan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman. Lingkungan kerja yang aman akan menimbulkan perasaan senang yang berakhir pada kepuasan kerja. Hal inilah yang melatarbelakangi peneliti ingin meneliti pengaruh kepemimpinan partisipatif terhadap kepuasan kerja guru.

Pernyataan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh ratna menyatakan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan dapat diciptakan dengan menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa

¹⁷*Undang-undang Republic Indonesia Tentang Permendiknas. No. 13. Tahun 2007 .*

gaya kepemimpinan secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.¹⁸ Penelitian lain oleh Jena dan Dian menunjukkan terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja sebesar 53,6%.¹⁹ penelitian oleh Ruvendi menyimpulkan bahwa terdapat hubungan dan pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja sebesar 56,4%.²⁰

Hasil penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja yang dilakukan Suwardi dan Utomo menunjukkan bahwa kepuasan kerja berkorelasi positif dengan kinerja. Hal ini berarti bahwa karyawan yang tingkat kepuasan kerjanya tinggi akan memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, sehingga dapat menunjukkan kinerja yang maksimal guna memenuhi tanggung jawab yang diterima dalam pekerjaan.²¹ Penelitian yang dilakukan oleh Guterres dan Supartha dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru". Hasil penelitiannya memperlihatkan bahwa (a) besarnya pengaruh gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 0,571, besarnya pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) 34 adalah 0,313, dan besarnya pengaruh gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh secara bersama-

¹⁸ Ratna, *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis. Vol. 3.No. 6. 2008.

¹⁹ Jena Dan Dian, *Pengaruh Locus Of Controldan Motivasi Terhadap Kinerja Individu Pada PT. Nusa Halmahera Mineral*. Jurnal Administrasi Bisnis. Vo. 6. No 4. H. 38. 2018

²⁰ Ruvendi, *Imbalan Dan Gaya Kepemimpinan Pengaruhna Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Balai Besar Industry Hasil Pertanian Bogor*. Jurnal Ilmiah Bina Niaga. Vol. 01.No. 1. 2005

²¹ Suwardi., Dan Utomo, Joko. 2011. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Analisis Manajemen. Vol. 5.No. 1.Hal. 75-86. Kudus: Fakultas Ekonomi Universitas Muria Kudus.

sama sebesar 73,5% sementara sisanya 26,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.²²

Dari beberapa hasil penelitian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan partisipatif sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru. Dengan adanya kepemimpinan partisipatif diharapkan guru dapat meningkatkan hasil kerja dengan maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dan mengacu pada penelitian terdahulu, peneliti melakukan penelitian guna mengetahui” **Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di Mts. Madinatussalam Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang**”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka kepuasan kerja dapat dipengaruhi yaitu:

1. Kurangnya bayaran gaji yang diterima para guru.
2. Masih kurangnya hubungan baik yang terjalin antar guru.
3. Kurangnya kualitas pengawasan dan hubungan interpersonal antara guru dan kepala sekolah.
4. Keadaan lingkungan pekerjaan yang kurang mendukung.

²² Guterres, L.A. Dan Supartha, W.G. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru*. E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana, Vol. 5 No.3 : 429-454

5. Kurangnya pelibatan guru dalam pengambilan keputusan.
6. Belum diketahui secara pasti pengaruh antara kepemimpinan partisipatif terhadap kepuasan kerja guru.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka untuk menghindari kesalahpahaman penafsiran dan judul penelitian ini, penulis perlu membuat pembatasan masalah yang lebih spesifik dan jelas. Adapun yang menjadi pembatasan masalah dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan partisipatif sebagai variable (X) dan kepuasan kerja sebagai variabel (Y).

D. Rumusan Masalah

Sesuai dengan fokus penelitian di atas maka dapat dirumuskan masalahnya sebagai berikut :

1. Bagaimana kepemimpinan partisipatif kepala Madrasah MTs. Madinatussalam Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang.
2. Bagaimana kepuasan guru yang dirasakan oleh para guru di MTs. Madinatussalam Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang.
3. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan partisipatif kepala madrasah terhadap kepuasan kerja guru di MTs. Madinatussalam Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang.

E. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui kepemimpinan partisipatif kepala Madrasah MTs Madinatussalam Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang.
2. Untuk mengetahui kepuasan kerja guru yang dirasakan oleh para guru di MTs Madinatussalam Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengaruh antara kepemimpinan partisipatif dengan kepuasan kerja di MTs Madinatussalam Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang.

F. Manfaat Penelitian.

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi dunia pendidikan, adapun manfaat penelitian ini yaitu :

1. Secara teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk mengembangkan pengetahuan dan keilmuan dalam manajemen pendidikan islam, sehingga akan bermanfaat bagi program studi manajemen pendidikan islam berupa informasi dan referensi dalam meningkatkan kualitas pendidikan, khususnya dalam memanfaatkan dan mengembangkan teori tentang pengaruh kepemimpinan partisipatif terhadap kepuasan kerja guru.

2. Secara praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan dan kajian dalam upaya peningkatan kualitas penyelenggaraan dan pengelolaan sekolah/madrasah.

a. Bagi kepala sekolah

Hasil penelitian ini menjadi masukan dalam hal bagaimana Upaya-upaya yang dilakukan kepala MTs. Madinatussalam dalam membina dan membangun kesadaran kepala sekolah mengenai pentingnya kepuasan kerja guru.

b. Bagi guru

Menjadi bahan masukan bagi Guru-guru di MTs. Madinatussalam untuk meningkatkan kepuasan kerja guru dalam proses belajar mengajar sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan.

c. Bagi program manajemen pendidikan islam

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan dapat digunakan sebagai pendukung referensi bagi perpustakaan dan pihak (mahasiswa) yang ingin mengadakan penelitian serupa.

d. Bagi peneliti

Memberi pengetahuan dan pengalaman bagi peneliti setelah melakukan penelitian di MTs. Madinatussalam. Serta sebagai bekal buat peneliti untuk dapat mengetahui pengaruh kepemimpinan partisipatif terhadap kepuasan kerja guru, sehingga nantinya dapat diterapkan dalam lembaga pendidikan atau organisasi lainnya untuk membangun kepuasan kerja di sekolah/ madrasah atau organisasi.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kepuasan kerja

1. Pengertian kepuasan kerja

Manusia hidup untuk melangsungkan kehidupannya dengan cara bekerja. Semangat kerja ditentukan bagaimana seseorang menikmati hasil dari pekerjaannya dalam bentuk salary atau upah. Semua lembaga tentu memiliki standar dalam pengupahan, besar dan kecilnya upah menentukan besaran tingkat kepuasan. Kepuasan kerja kan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manager. Untuk itu, manager perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja sebagaimana yang dimaksud Robbins dalam Wibowo adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.²³ Greenberg dan Baron mendeskripsikan bahwa kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka.²⁴ Sementara itu, Vecchio dalam Wibowo menyatakan kepuasan kerja adalah

²³Wibowo.2014. *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, H. 415.

²⁴Greenberg dan Baron. 2012. *Manajemen Perubahan Telaah Konseptual, Filosofis Dan Praksis Terhadap Kebutuhan Melakukan Perubahan Dalam Organisasi*, Bandung: Citapustaka Media Perintis. H.119.

sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang terhadap pekerjaan.²⁵ Pandangan senada dikemukakan Gibson dalam Wibowo bahwa kepuasan kerja adalah sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal tersebut merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan.²⁶

Keith Davis mengatakan kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain, umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan.²⁷

Robbins dan Judge mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasional, memerlukan standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja kurang ideal dan sebagainya.²⁸ Handoko mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan

²⁵Wibowo, Ibid. h. 415

²⁶Ibid. h. 415

²⁷Keith Davis, dan Yuki, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya, H. 120-121

²⁸Robbins dan Judge, 2015. *Perilaku Dalam Organisasi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, H

memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.²⁹

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan senang maupun tidak senang terhadap pekerjaan seseorang dan juga terhadap lingkungan kerjanya.

2. Faktor- faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Edy Sutrisno, menyatakan ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

- a. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
- b. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antara karyawan maupun karyawan dengan atasan.
- c. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, waktu pekerjaan, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
- d. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan

²⁹ Ibid, Handoko, H.75

sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.³⁰

kreitner dan kinicki dalam Wibowo menyatakan terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:³¹

1. Pemenuhan kebutuhan.

Model ini dimaksudkan bahwa kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya. Setiap pekerjaan yang dilakukannya merupakan guna pemenuhan kebutuhannya sehari-hari.

2. Perbedaan.

Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan. Apabila harapan lebih besar daripada apa yang diterima orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas apabila mereka mendapat manfaat dari harapan itu.

3. Pencapaian nilai, adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individu yang penting.

4. Keadilan.

Dalam model ini kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relatif lebih

³⁰ Ibid, Edy Sutrisno, H 77-78

³¹Wibowo, 2008. *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. Rajagrafindi Persada, H. 423

menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukan pekerjaan lainnya.

5. Komponen genetik.

Beberapa rekan kerja atau teman tampak puas terhadap variasi lingkungan kerja, sedangkan lainnya kelihatan tidak puas. Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik.³²

3. Teori-Teori tentang Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaan daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Dibawah ini dikemukakan teori-teori tentang kepuasan kerjayaitu: ³³

a. Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Teori ini dikembangkan oleh Adam. Adapun komponen dari teori ini adalah *input*, *outcome*, *comparison person*, dan *equity-in-equity*. *Input* adalah semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja. *Outcome* adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan pegawai. Sedangkan *Comparison person* adalah seorang pegawai dalam organisasi yang sama, seseorang dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya. Menurut teori ini,

³²Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. Rajagrafindi Persada, H 415

³³Wibowo, Ibid, 300-302.

puas atau tidak puasnya pegawai merupakan hasil dari membandingkan antara *input-outcome* dirinya dengan perbandingan input-outcome pegawai lain (*comparison person*). Jadi, jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang (*equity*) maka pegawai tersebut akan merasa puas. Tetapi, apabila terjadi tidak seimbang (*inequity*) dapat menyebabkan dua kemungkinan, yaitu *over compensation inequity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan dirinya) dan, sebaliknya *under compensation inequity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan pegawai lain yang menjadi pembanding atau *comparison person*).

b. Teori perbedaan atau (*Discrepancy Theory*)

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Proter. Ia berpendapat bahwa mengukur kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai. Apabila yang didapat pegawai ternyata lebih besar dari pada apa yang diharapkan maka pegawai tersebut menjadi puas. Sebaliknya, apabila yang didapat pegawai lebih rendah dari pada yang diharapkan, akan menyebabkan pegawai tidak puas.

c. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin puas pula pegawai tersebut. Begitu pula sebagainya apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pegawai itu akan merasa tidak puas.

d. Teori pandangan kelompok (*Social Reference Group Theory*)

Berdasarkan teori ini, kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh pegawai dijadikan tolok ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, pegawai akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

e. Teori Dua Faktor dari *Herzberg*

Teori dua faktor dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Penelitian Herzberg diadakan dengan melakukan wawancara terhadap subjek insinyur dan akuntan. Masing-masing subjek diminta menceritakan kejadian yang dialami oleh mereka baik yang menyenangkan (memberikan kepuasan) maupun yang tidak menyenangkan atau tidak memberi kepuasan. Kemudian dianalisis dengan analisis isi (*content analysis*) untuk menentukan faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan atau ketidakpuasan.

Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg, yaitu faktor pemeliharaan (*maintenance factors*) dan faktor pemotivasian (*motivational factors*). Faktor pemeliharaan yang meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, hubungan dengan bawahan, upah, keamanan kerja, kondisi kerja, dan status.

Sedangkan faktor pemotivasian yang meliputi dorongan prestasi, pengenalan, kemajuan, *work it self*, kesempatan berkembang dan tanggung jawab.

4. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja yang dipakai peneliti adalah indikator-indikator yang dikembangkan oleh Celluci, Anthony J dan David L. De Vries dalam Mas'ud, yang meliputi antara lain:³⁴

- a. Kepuasan terhadap gaji, yaitu senang atau tidak senang karyawan akan gaji yang diterima.
- b. Kepuasan dengan promosi, yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan akan promosi yang dilakukan perusahaan.
- c. Kepuasan terhadap rekan kerja, yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan akan dukungan dari rekan kerja.
- d. Kepuasan terhadap supervisor, yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan akan perlakuan dari pimpinan.

Ada beberapa factor yang ikut mempengaruhi kepuasan guru dalam melaksanakan tugasnya,yaitu³⁵:

³⁴ Mas'ud, Fuad, 2004. *Survai Diagnosis Organisasional, Konsep Dan Aplikasi*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Hal. 3

³⁵Mintarsihdanumiharja, 2014. *Profesi Tenaga Kependidikan*, Yogyakarta: Depublish, H. 29-

1. Imbalan kerja atau sesuatu yang diperoleh dari melaksanakan tugas sebagai guru, baik berupa material ataupun nonmaterial.
2. Rasa aman dalam pekerjaan (kebutuhan memperoleh keselamatan). Umumnya guru merasakan adanya keamanan lahir maupun batin dalam melaksanakan tugasnya sehingga mereka mendapatkan kepuasan kerja yang berdampak pada kemajuan kerja.
3. Kondisi kerja yang baik (kebutuhan sosial). Kondisi kerja guru yang lebih baik akan menghasilkan hasil akhir yang baik pula.
4. Kesempatan pengembangan diri. Guru akan merasa puas jika dalam tugasnya sebagai guru memperoleh banyak kesempatan untuk memperluas dan mengembangkan diri demi kepentingan di masa depan.

Dapat disimpulkan bahwasanya kepuasan kerja merupakan Perasaan yang dimiliki seorang pekerja terhadap pekerjaan mereka yang melibatkan pada aspek-aspek pekerjaannya yang berpengaruh terhadap sikapnya dalam pekerjaan tersebut. Adapun indikator-indikator kepuasan kerja yaitu: 1) Gaji yang diterima; 2) Promosi jabatan; 3) Hubungan dengan atasan/pimpinan; 4) Hubungan dengan rekan sekerja; 5) pekerjaan itu sendiri; 6) *Altruism* (sifat suka membantu); 7) Status; 8) dan Lingkungan kerja.

5. Kepuasan Kerja Dalam Pandangan Islam

Dalam menjalani pekerjaan kita sehari-hari hendaknya kita selalu mensinergikan rasa ikhlas, sabar, dan syukur agar dalam bekerja kita bisa memaksimalkan potensi yang ada pada diri kita tanpa selalu melihat adanya materi, dan lain-lain. Dengan bekerja secara ikhlas yang disertai dengan sabar dan syukur maka akan ada nilai *satisfaction* tertentu yang diperoleh, yang tidak hanya sekedar output. Ketika pekerjaan selesai, maka ada kepuasan yang tidak serta merta berkaitan langsung dengan output yang diperoleh.

Rasa syukur yang telah ada hendaknya selalu ditumbuhkan dengan selalu melihat kepada golongan bawah, sebagaimana hadist Nabi Muhammad Saw yang diriwayatkan oleh Abu Hurairah R.A. dia berkata :

اللَّهُ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ انظُرُوا إِلَى مَنْ عَنْ أَبِي صَالِحٍ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ قَالَ: قَالَ رَسُولُ
مِنْكُمْ وَلَا عَلَيْكُمْ مُعَاوِيَةَ أَبُو قَالَ اللَّهُ نِعْمَةً تَزِدُّوْنَ لَا أَنْ أَجْدَرَ فَهُوَ فَوْقَكُمْ هُوَ مَنْ إِلَى أَسْفَلَ
تَنْظُرُوا

Rasulullah Saw pernah bersabda: “ *lihatlah orang yang dibawahmu, jangan lihat orang yang di atasmu, dengan begitu maka kamu tidak menganggap kecil terhadap nikmat Allah yang kau terima*” (HR. Bukhari-muslim).

Hal ini juga telah dijelaskan dalam Al-qur'an sebagaimana firman Allah dalam Suroh Ibrahim ayat 7 yaitu :

لَشَدِيدٌ عَذَابِي إِنَّ كَفَرْتُمْ وَلَئِن لَّا زِيدَنَّكُمْ شَكَرْتُمْ لَئِن رَّبُّكُمْ تَأَذَّبَ وَإِذْ

“Dan ingatlah juga, tatkala Tuhanmu memaklumkan; “sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti kami akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka sesungguhnya azab-Ku sangat pedih”.(Q.S. Ibrahim: 7)³⁶

Ayat ini menceritakan kepada kita tentang peringatan tuhan kepada bani israil setelah mereka dibebaskan dari penindasan Fir'aun. Kebebasan itu sendiri adalah perkara besar yang wajib disyukuri. Dalam bersyukur hendaklah terus berusaha guna mengatasi kesulitan. Setelah bebas dari tindasan Fir'aun, mereka harus membangun jangan mengomel atas persediaan yang serba kurang, jangan jangan mengeluh kalau belum tercapai apa yang dicita-citakan. Syukuri yang ada, maka pastilah akan ditambah Tuhan. Tetapi kalau hanya mengeluh, seakan-akan pertolongan Tuhan tidak juga segera datang, maka seperti itu namanya kufur bukan bersyukur. Orang yang demikian akan mendapat siksa yang sangat pedih. Diantaranya adalah jiwanya yang meremuk karena ditimpa penyakit selalu merasa tidak puas.³⁷

³⁶Departemen Agama Republik Indonesia, *Al Qur'an dan Terjemahnya*, (Semarang: PT. Thoha Putra, 1998), hlm. 13.

³⁷Hamka. 1983. *Tafsir Al-Azhar*, Jakarta: PT. Pustaka Panji Mas. Hlm. 123

B. Kepemimpinan Partisipatif

1. Konsep kepemimpinan

Setiap organisasi dan semua organisasi apapun jenisnya pasti memiliki dan memerlukan yang namanya pemimpin. Kepemimpinan berasal dari kata pimpin yang memuat dua hal pokok, yaitu pimpin sebagai subjek dan pemimpin sebagai objek. Kata pimpin mengandung pengertian mengarahkan, mengendalikan, membina dan mengatur, menuntun, dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi. Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin itu tidak mudah dan setiap orang tidak mempunyai kesamaan di dalam menjalankan kepemimpinannya.³⁸

Seorang pemimpin adalah orang yang mempunyai keahlian untuk memimpin, mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi pendirian/pendapat orang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan dalam suatu situasi tertentu. Berfungsinya kepemimpinan secara efektif pada suatu sekolah akan melahirkan rencana dan kegiatan yang berorientasi pada pencapaian tujuan secara efektif pula.³⁹

Keahlian manajerial dan kepemimpinan merupakan dua peran yang berbeda. Seorang manajer yang baik adalah seseorang yang mampu menangani kompleksitas organisasi, dia adalah ahli perencanaan strategi dan operasional yang hebat dan jujur, mampu mengorganisasikan aktivitas organisasi secara terkoordinasi, dan mampu mengevaluasi secara riabel dan valid. Sedangkan seorang pemimpin yang efektif yaitu mampu membangun motivasi staf, menentukan arah, memberikan kepuasan kepada bawahan, menangani perubahan secara benar dan menjadi katalisator yang mampu mewarnai sikap dan perilaku staf. Pada era ini berbagai tantangan dan ancaman yang datang silih berganti memerlukan

³⁸Abdul Azis Wahab, *Anatomi Organisasi Dan Kepemimpinan*, (Bandung: Alfabeta, 2011), H. 81.

³⁹Moeherion, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2014), H. 380-381.

keteguhan sikap dan kecerdasan menangkap peluang dan merancang masa depan. Oleh karena itu, diperlukan pemimpin yang sesuai dengan kondisi yang memiliki komitmen kualitas dan selalu memperbaruinya sesuai dengan tuntunan *stakeholders*.⁴⁰

Siagian mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi perilaku orang lain sebagai usaha pencapaian sebuah tujuan. Proses ini bisa terjadi di mana pun tanpa dibatasi oleh siapa pelaku di dalamnya. Pada umumnya, proses memengaruhi ini dilakukan oleh seorang pemimpin terhadap bawahannya. Pemimpin mempunyai peranan yang sangat penting bagi kehidupan manusia karena pemimpin tidak hanya sebagai pemberi perintah akan tetapi dapat juga sebagai pengatur serta penunjuk arah bagi orang yang mengikutinya agar tetap di jalan yang lurus dan benar demi tercapainya tujuan secara efektif dan efisien.⁴¹ Menurut Rifai kepemimpinan adalah proses mempengaruhi yang dilakukan pemimpin terhadap individu atau kelompok melakukan suatu tindakan dengan sukarela dalam situasi tertentu untuk mencapai tujuan.⁴²

Kepemimpinan menurut Hurber dalam Candra Wijaya, pada intinya adalah suatu proses mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.⁴³ Kepemimpinan merupakan titik sentral dan penentu kebijakan kegiatan yang akan dilaksanakan dalam organisasi dan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya dikatakan baik apabila memberikan kepuasan terhadap kebutuhan bawahannya.

Stoner dalam Candra Wijaya dan Rifai menyatakan kepemimpinan adalah sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas kelompok. Maka

⁴⁰Emgkoswara, Dan Aan Komariah, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2015), H. 189.

⁴¹ Siagian P, *Kepemimpinan Teori dan Pengembangannya* (Jakarta: Pt. Gramedia Pustaka, 1999), H. 20.

⁴² Rifai Muhammad, *Manajemen Organisasi*, (Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2013) Hal. 85.

⁴³Candra Wijaya, *Ayat-Ayat Al-Qur'an Tentang Manajemen Pendidikan Islam*, (Medan: LPPPI, 2017), hlm. 267

dengan adanya upaya mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk bekerjasama diharapkan tercapainya tujuan bersama yang telah ditentukan sebelumnya.⁴⁴ Sedangkan Shulton dalam Syafaruddin mendefinisikan bahwa kepemimpinan adalah suatu upaya untuk memotivasi, menggairahkan, membangkitkan, mengarahkan, mempengaruhi, menggerakkan atau mebolisasi orang lain dengan gaya atau metode tertentu sehingga menimbulkan kerjasama yang baik guna mencapai tujuan organisasi secara optimal.⁴⁵

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong sekolah untuk mewujudkan visi, misi dan sasaran sekolahnya melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap, sehingga kepala sekolah dituntut menguasai perilaku organisasi khususnya mengenai kepemimpinan dan kepuasan kerja. Pimpinan yang dapat memenuhi harapan dan keinginan dari bawahannya akan menciptakan kepuasan kerja. Pimpinan harus dapat memberikan pengaruh yang dapat diterima semua bawahannya agar bawahannya dapat berbuat dan melakukan pekerjaannya dengan perasaan senang sesuai dengan tuntutan organisasi.

2. Teori-Teori Lahirnya Kepemimpinan

Untuk dapat menjadi seorang pemimpin banyak medium yang menghantarkannya untuk dapat diakui dalam kehidupan dimasyarakat. Ada yang muncul karena sifat tradisonal seperti kentalnya pengetahuan tentang adat istiadat, keturunan, ada pula karena senioritas bahkan ada karena kepiawian beretorika. Namun ada juga yang diangkat sebagai pemimpin karena adanya jasa yang diberikan kepada masyarakat, sehingga menimbulkan kepercayaan

⁴⁴Muhammad Rifai Dan Candra Wijaya, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Medan: Perdana Publishing, 2016) H. 61

⁴⁵Syafaruddin, Asrul. *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*, (Bandung: Citapustaka Media, 2015) H. 55

masyarakat kepada perilaku orang yang telah berjasa tersebut untuk ddipilih menjadi pemimpin, ada tiga teori yang dapat dijadikan rujukan lahirnya seorang pemimpin yaitu:⁴⁶

a. Teori keturunan

Suatu ajaran yang memberikan argumentasi bahwa seseorang dapat menjadi pemimpin karen bakatnya sejak lahir. Yaitu dia dilahirkan dari keturunan pimpinan. Mulai dari sosok penampilan, kepribadian telah mencerminkan karakter sorang pemimpin. Risalah ini menunjukkan bahwa *leader are born and not made* kepemimpinan tidak dapat dibentuk tapi karena dilahirkan.

b. Teori kejiwaan

Teori ini mengajarkan bahwa seseorang dapat dibentuk menjadi pemimpin sesuai dengan jiwanya, bisa dengan proses pendidikan tentang kepemimpinan dan pengalaman, *leader are made not born*.

c. Teori lingkungan

Pendapat teori ini menunjukkan bahwa seseorang itu dapat menjaddi pemimpin disebabkan oleh situasi dan kondisi lingkungannya. Hal ini dimungkinkan karena orang tersebut banyak terlibat dalam kegiatan-kegiatan kemasrakatan di lingkungannya. Berarti teori ini merupakan teori konvergensi yaitu menggabungkan dua teori di atas. Artinya mengakui bahwa lahirnya seorang pemimpin itu disebabkan oleh dua faktor yaitu bakat dan kejiwaan.

⁴⁶ Ibid. Mesiono. H 62-63

3. Kepemimpinan Dalam Islam

Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mencintai bawahannya dan bawahannya juga mencintai atasannya, maka tentunya seorang bawahan harus taat kepada pemimpin selama pemimpin tidak melakukan kedzoliman, firman Allah dalam Al-Quran surah An-nisa:59 :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَدَارَ عُنْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ
إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۚ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا (59)

Artinya:

“Hai orang-orang yang beriman, taatlah kepada Allah dan Rasulnya, dan ulil amri, ddoantara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al-quran) dan Rasulnya (Sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian, yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya. (Qs. An-nisa:59)⁴⁷

Ayat ini menunjukkan ketaatan kepada ulil amri (pemimpin) harus dalam rangka ketaatan kepada Allah Swt dan Rasul-Nya. Kata “al-amr” artinya urusan, persoalan, masalah, dan perintah. Hal itu menunjukkan bahwa pemimpin itu tugas utamanya dan kesibukan sehari-harinya yaitu mengurus persoalan rakyatnya, menyelesaikan problematika dan masalah yang terjadi di tengah-tengah masyarakat serta memiliki wewenang mengatur, mengarahkan, dan menyuruh bawahan dan anggotanya.⁴⁸

Dalam agama islam ada beberapa syarat yang harus dipenuhi oleh seorang pemimpin, diantaranya sebagai berikut : a) Berilmu. b) Mengetahui ilmu politik, perang, dan administrasi. c) Kondisi jiwa dan raga yang baik. d) Berlaku adil dan berakhlak mulia. e) Memiliki kualifikasi kepemimpinan yang penuh (muslim, laik-laki, berakal, bebas).

⁴⁷Departemen Agama Republik Indonesia, *Al Qur an dan Terjemahnya*, (Semarang: PT. Thoha Putra, 1998), hlm. 202

⁴⁸Rahmad Hidayat Dan Muhammad Rifai. *Etika Manajemen Perspektif Islam*, (Medan, LPPPI, 2018), H. 329

Kepemimpinan umat adalah amanah yang tidak dapat lepas dari prinsip akhlak faktor moral atau etika umat menentukan pembinaan kepemimpinan ummat. Maka dari itu, pada prinsipnya setiap pemimpin perlu memiliki kelebihan tertentu dalam sifatnya, yaitu sebagai berikut:

- a. Beriman dan bertaqwa
- b. Berilmu pengetahuan
- c. Berani
- d. Jujur
- e. Hikmah
- f. Memiliki akhlak mahmudah
- g. Lapang dada
- h. Ikhlas dan berkorban.⁴⁹

4. Kepemimpinan Partisipatif Kepala Madrasah

Di era globalisasi ini banyak gaya kepemimpinan, salah satu bentuk kepemimpinan yang diyakini dapat mengimbangi pola pikir dan refleksi paradigma baru dalam arus globalisasi dirumuskan sebagai kepemimpinan Partisipatif. Menurut Prasetyo dalam Syamsu gaya kepemimpinan merupakan cara yang digunakan dalam proses kepemimpinan yang diimplementasikan dalam perilaku kepemimpinan seseorang untuk mempengaruhi orang lain untuk bertindak sesuai dengan apa yang dia inginkan.⁵⁰

Disisi lain Rober G Owens yang merupakan salah satu pakar dalam bidang perilaku organisasi terutama pada aspek kepemimpinan mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan

⁴⁹Hamzah Ya'Kub, 1996. *Etika Islam Pembinaan Akhlakul Karimah Suatu Pengantar*. Bandung: Cv. Diponegoro. h. 165.

⁵⁰Syamsu, dan Novianty, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Gorontalo: Ideas Publishing, 2017), H. 33

suatu interaksi antar suatu pihak yang memimpin dengan pihak yang dipimpin.⁵¹ Pendapat ini menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan proses dinamis yang dilaksanakan melalui hubungan timbal balik antara pemimpin dengan yang dipimpin yang di dalamnya ada unsur kooperatif antar komponen organisasi dalam mencapai tujuan.

Kepemimpinan partisipatif berkaitan erat dengan penggunaan berbagai macam prosedur pengambilan keputusan yang memberikan kepada orang lain suatu pengaruh tertentu apalagi terhadap keputusan-keputusan pemimpin tersebut. Pada kepemimpinan ini, pemimpin memiliki gaya yang lebih menekankan pada kerja kelompok sampai di tingkat bawah. Untuk mewujudkan hal tersebut, pemimpin biasanya menunjukkan keterbukaan dan memberikan kepercayaan yang tinggi pada bawahan. Sehingga dalam proses pengambilan keputusan dan penentuan target pemimpin selalu melibatkan para bawahan. Dalam kepemimpinan partisipatif sistem komunikasi yang terjadi adalah pola dua arah dengan memberikan kebebasan kepada bawahan untuk mengungkapkan seluruh ide ataupun permasalahannya yang terkait dengan pelaksanaan pekerjaan.⁵²

Kepemimpinan model ini juga dikenal dengan istilah kepemimpinan terbuka, bebas, *non directive*. Orang yang menganut pendekatan ini hanya sedikit memegang kendali dalam proses pengambilan keputusan. Pemimpin hanya menyajikan informasi mengenai suatu permasalahan dan memberikan kesempatan kepada anggota tim untuk mengembangkan strategi dan pemecahan suatu masalah. Asumsi yang mendasari gaya kepemimpinan ini adalah bahwa karyawan akan lebih menerima tanggung jawab terhadap solusi, tujuan dan strategi dimana mereka diberdayakan untuk mengembangkannya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

⁵¹ Robert G. Owens, *Organizational Behavior In Education*, (Manchester: All And Bacon, 1995), H. 132.

⁵² Abd. Wahab H.S. Dan Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2010) H. 100-101.

Dalam setiap rapat pemimpin senantiasa memberikan kesempatan bagi para peserta untuk menyampaikan informasi kegiatan yang telah dilakukan dan yang telah dicapai, memberikan tanggapan dan pendapat serta gagasan yang berkaitan dengan kegiatan kebijakan pemimpin, dan setiap keputusan diambil atas kesepakatan bersama. Lewat berbagai rapat dan pertemuan, kepala sekolah mengembangkan semangat, memotivasi seluruh guru, serta pegawai administrasi agar bekerja dengan sebaik-baiknya sehingga tercapainya tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.⁵³

Yulk mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif melibatkan usaha pemimpin untuk memudahkan dan mendorong partisipasi orang lain dalam pengambilan keputusan. Mengambil keputusan di sekolah adalah salah satu fungsi paling penting yang dilakukan oleh kepala sekolah. Diantaranya pengambilan keputusan mengenai perencanaan pekerjaan, memecahkan masalah-masalah, memilih dan menentukan tugas bagi para guru dan sebagainya.⁵⁴

Burhanuddin menyatakan kepemimpinan partisipatif yaitu seorang pemimpin mengadakan konsultasi dengan para bawahannya mengenai tindakan-tindakan maupun keputusan serta berusaha memberikan dorongan untuk turut serta aktif melaksanakan semua keputusan dan kegiatan yang telah ditetapkan. Kepala sekolah memberikan kepercayaan kepada guru untuk menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab mereka. Kepala sekolah lebih banyak mendengar dan memberikan dorongan kepada guru untuk mengambil keputusan.⁵⁵ Sebagaimana menurut Gamage dalam Syafaruddin dan Asrul menyatakan bahwa keputusan yang efektif akan tercapai jika sepenuhnya keputusan itu dapat dilaksanakan. Perhatian orang akan sepenuh hati pada suatu keputusan jika mereka terlibat

⁵³Zamroni, *Manajemen Pendidikan Suatu Usaha Meningkatkan Mutu Sekolah*, (Yogyakarta: 2013), H. 116

⁵⁴Yulk, *Ibid* H. 2.

⁵⁵Burhanuddin, *Administrasi Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan*, (Jakarta: Pt. Bumi Aksara, 1994), H. 91.

secara langsung atau tidak langsung dalam membuat keputusan. Dengan demikian pimpinan perlu melibatkan semua personil madrasah (Guru, pegawai, komite) dalam mengambil keputusan agar muncul rasa memiliki dan tanggung jawab dalam melaksanakan keputusan.⁵⁶

Kepemimpinan yang efektif menurut model kepemimpinan partisipatif adalah kepemimpinan yang melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan. Apabila keputusan pemimpin memiliki keterkaitan dengan bawahan, maka penerapan keputusan tersebut akan lebih efektif. Oleh karena itu, penerimaan keputusan bawahan akan lebih baik jika pemimpin memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berpartisipasi dalam pembuatan keputusan.⁵⁷

Pengambilan keputusan dengan gaya partisipatif sangat penting karena kepala sekolah dalam mengambil keputusan mengenai pelaksanaan pembelajaran perlu melibatkan guru dan staf lainnya. Sejalan dengan itu, Veitzal Rivai dan Deddy Mulyadi mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif pemimpin cenderung memberi kepercayaan, mengarahkan dan memengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok.⁵⁸ Dalam gaya ini pemimpin lebih banyak mendengar, menerima, bekerjasama dan memberi dorongan dalam mengambil keputusan. Andre Setiawan mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka perlu diperhatikan oleh pimpinan bahwa keputusan-keputusan yang dibuat secara partisipatif dapat mendukung kepuasan kerja bawahan.⁵⁹

Dari beberapa pendapat di atas dapat diambil kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan kepemimpinan partisipatif adalah kepala sekolah sebagai seorang pemimpin dalam

⁵⁶Syafaruddin, Ibid. H. 73

⁵⁷Nathanael, *Variable Penentu Kepemimpinan Pendidikan Kejuruan*, (Medan: Unimed Press, 2013), H. 103

⁵⁸Veitzal Rivai dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Pt RajaGrafindo Persada, 2011), H. 2.

⁵⁹Andre Setiawan, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja*, Agora. Vol.5.No. 3. 2017. Diakses 1 Desember 2019

mengambil keputusan agar melibatkan seluruh elemen organisasi dalam mengambil kebijakan, baik ide dan saran dari guru sehingga guru berpartisipasi dan timbulnya semangat dan kemauan serta komitmen guru dalam bekerja untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

5. Indikator Gaya Kepemimpinan Partisipati

Adapun indikator gaya kepemimpinan partisipatif Menurut Yuki dalam Husain yaitu :

- a. Kesempatan berpartisipasi pada bawahan.
- b. Menerima masukan dan nasehat dari bawahan.
- c. Bekerja aktif dengan bawahan.
- d. Melibatkan guru dalam mengambil keputusan.⁶⁰

C. Penelitian Relevan

1. Ratna Kusuwati, dalam jurnalnya tentang analisis pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan pada RS roemani semarang menulis hasil penelitiannya bahwa gaya kepemimpinan secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja. Dengan menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif sejalan dengan memberikan tingkat gaji yang dirasa memuaskan bagi karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik analisis *struktural equation modeling*. Hasil analisisnya telah memenuhi kriteria indeks kelayakan model. Hasilnya menunjukkan gaya kepemimpinan secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 64,90%.⁶¹

⁶⁰Husain, *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: Publishing, 2011) H. 12

⁶¹Ratna, *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis. Vol 3. No 6. 2008. Diakses 26 November 2019.

2. Menurut Ruvendi dalam penelitiannya yang berjudul imbalan dan gaya kepemimpinan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan di balai besar industry hasil pertanian bogor menyatakan bahwa hasil penelitiannya terdapat hubungan dan pengaruh signifikan antara variabel dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai Balai Besar Industri Hasil Pertanian sebesar 56,4%.⁶²
3. Penelitian yang dilakukan oleh Andre Setiawan dalam jurnalnya yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja dan kepuasan kerja pada PT asri motor cabang jenggolo meyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka untuk itu perlu diperhatikan oleh pimpinan bahwa keputusan-keputusan yang dibuat secara partisipatif dapat mendukung kepuasan kerja bawahan.⁶³

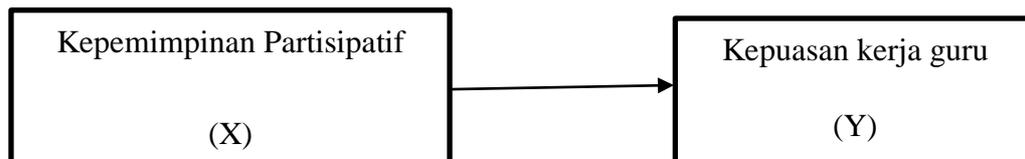
D. Kerangka Pikir

Seluruh rangkaian kegiatan yang ada di sekolah merupakan upaya pemenuhan terhadap tercapainya tujuan sekolah, sehingga segala aktivitas organisasi sekolah hendaknya dikelola lebih optimal, demi mewujudkan tujuan tersebut, maka kualitas kerja guru perlu ditingkatkan. Oleh karena itu diperlukan gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah untuk mendorong guru-guru supaya bekerja lebih maksimal. Salah satu tugas kepala sekolah adalah sebagai pemimpin. Jika kepala sekolah dapat melakukan tugas, fungsi dan tanggung jawabnya sebagai seorang pemimpin dengan baik serta melaksanakan kepemimpinannya secara efektif dan efisien serta profesional, maka kepemimpinan kepala sekolah dapat meningkatkan kepuasan kerja guru.

⁶²Ruvendi, *Imbalan Dan Gaya Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Balai Besar Industry Hasil Pertanian Bogor*. Jurnal Ilmiah Binaniaga. Vol. 01.No. 1. 2005. Di Akses 26 November 2019

⁶³Andre Setiawan, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja*, Agora. Vol.5.No. 3. 2017. Diakses 1 Desember 2019

Guru yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi dalam melaksanakan setiap tugas/pekerjaan maka akan menciptakan kinerja yang baik untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Dari uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan partisipatif kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru. Hubungan antara variabel dapat dilihat dalam bentuk paradigma sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka pikir

E. Hipotesis

Setelah mempelajari kajian literatur yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dibuat sebuah hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh kepemimpinan partisipatif dengan kepuasan kerja guru di MTs Madinatussalam Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang.
2. Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan partisipatif dengan kepuasan kerja guru di Mts Madinatussalam Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Mts. Madinatussalam Jln Sidomulyo No. 27-B Dusun XIII Desa Sei Rotan Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang. Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini dilakukan selama sebulan pada tanggal 11 Februari 2020 - 11 Maret 2020.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik statistik yang bersifat deskriptif dan inferensial. Teknik deskriptif yaitu statistik yang mempelajari tata cara mengumpulkan, menyusun, menyajikan, dan menganalisa data penelitian yang berwujud angka-angka sehingga dapat ditarik makna tertentu melalui table, grafik, mean, median, modus, pengukuran variasi data, dan teknik statistik lain.

Sedangkan teknik inferensial digunakan untuk mempelajari atau mempersiapkan tata cara penarikan kesimpulan mengenai karakteristik populasi, berdasarkan data sampel yang diambil dari populasinya, disebut generalisasi atau induksi. Disamping fungsi generalisasi, statistik inferensial juga menyediakan aturan-aturan tertentu dalam rangka penyusunan atau pembuatan ramalan maupun penaksiran.⁶⁴

Penelitian deskriptif menggambarkan fakta-fakta apa adanya. Fakta ini diteliti untuk melihat apakah terdapat korelasi yang signifikan antara kepemimpinan partisipatif dan kepuasan kerja guru di Mts. Madinatussalam Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang Atau tidak signifikan.

⁶⁴Sudarto, *Metodologi Penelitian Filsafat*, (Jakarta: Pt Rajagrafindo Persada, 1997), H. 41.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono mengemukakan bahwa populasi ialah wilayah generalisasi yang terdiri atas: subjek/objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁶⁵ Untuk itu populasi dapat diartikan sebagai sekumpulan objek yang disusun dengan memiliki kriteria-kriteria untuk mengumpulkan data dan informasi dari sumber yang dipercaya. Oleh karena itu populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan guru Mts. Madinatussalam kecamatan deli serdang yang berjumlah 38 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Arikunto mengetakan bahwa “apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Tetapi, jika jumlah subjeknya lebih besar, maka dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih.”⁶⁶

Berdasarkan ketentuan tersebut, dengan demikian maka sampel penelitian ini adalah sampel total (total sampling) karena jumlah populasinya kurang dari 100 yaitu sebanyak 38 orang. Sehingga semua populasi digunakan sampel. Dalam hal ini penulis mengambil jumlah sampel adalah 38 orang yaitu penelitian populasi, karena subjeknya kurang dari 100 dan sekaligus menjadi responden dalam penelitian ini.

⁶⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, Bandung: Alfabeta. 2015. H. 119.

⁶⁶ Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rhineka Cipta. 2006. H.

D. Defenisi operasional variabel

Agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam mengartikan segala sesuatu yang berkaitan dengan penelitian ini, maka penulis membatasi istilah yang digunakan secara operasional yaitu sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah yang dimaksud dalam penelitian ini adalah:

Siagian mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi perilaku orang lain sebagai usaha pencapaian sebuah tujuan. Pada umumnya, proses memengaruhi ini dilakukan oleh seorang pemimpin terhadap bawahannya. Kepemimpinan partisipatif berkaitan erat dengan penggunaan berbagai macam prosedur pengambilan keputusan yang memberikan kepada orang lain suatu pengaruh tertentu apalagi terhadap keputusan-keputusan pemimpin tersebut. Pada kepemimpinan ini, pemimpin memiliki gaya yang lebih menekankan pada kerja kelompok sampai di tingkat bawah. Untuk mewujudkan hal tersebut, pemimpin biasanya menunjukkan keterbukaan dan memberikan kepercayaan yang tinggi pada bawahan. Sehingga dalam proses pengambilan keputusan dan penentuan target pemimpin selalu melibatkan para bawahan. Dalam kepemimpinan partisipatif sistem komunikasi yang terjadi adalah pola dua arah dengan memberikan kebebasan kepada bawahan untuk mengungkapkan seluruh ide ataupun permasalahannya yang terkait dengan pelaksanaan pekerjaan.

kepemimpinan kepala madrasah merupakan metode atau cara yang dipakai kepala sekolah saat mempengaruhi perilaku guru sebagai bawahannya. Kepemimpinan yang dimaksud dalam penelitian ini di fokuskan pada kepemimpinan partisipatif dalam di aplikasikan secara efektif oleh para staf untuk menggunakan kemampuan secara optimal. Maksudnya kepala madrasah dalam mengambil keputusan melibatkan partisipasi dari guru, ide dan saran dari bawahan dan

bahkan kepala sekolah hendaknya membantu bawahannya menyelesaikan tugas pekerjaannya karena kepala sekolah mengetahui pekerjaan yang telah diberikan. Adapun indikator gaya kepemimpinan partisipatif Menurut Yuki dalam Husain yaitu :

- a. Kesempatan berpartisipasi pada bawahan.
- b. Menerima masukan dan nasehat dari bawahan.
- c. Bekerja aktif dengan bawahan.
- d. Melibatkan guru dalam pengambilan keputusan.

2. Kepuasan kerja

Keith Davis mengatakan kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Sedangkan Handoko berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Adapun indikator Kepuasan kerja guru yang dimaksud dalam penelitian ini adalah:

- a. Kepuasan terhadap gaji, yaitu senang atau tidak senang karyawan akan gaji yang diterima.
- b. Kepuasan dengan promosi, yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan akan promosi yang dilakukan perusahaan.
- c. Kepuasan terhadap rekan kerja yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan akan dukungan dari rekan kerjanya.
- d. Kepuasan terhadap supervisor, yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan akan perlakuan dari pimpinan.

E. Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan metode kuesioner angket. Pemilihan instrument kuesioner (angket) berdasarkan pada alasan/pertimbangan bahwa dengan instrument ini jawaban pendapat responden berkenaan dengan kepemimpinan partisipatif dengan kepuasan kerja dapat diperoleh secara memadai dan memudahkan dalam pengolahan/mendeskripsikan hasilnya serta sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini.

Angket yang diajukan dalam penelitian dibagi kepada dua bagian disesuaikan dengan variabel penelitian. Adapun jumlah item angket untuk masing-masing variabel adalah:

- 1) Sebanyak 30 item untuk variabel kepemimpinan partisipatif.
- 2) Sebanyak 30 item untuk variabel kepuasan kerja.

Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner dengan pertanyaan tertutup yaitu sejumlah pertanyaan yang jawabannya sudah dibatasi sehingga responden tidak mungkin memilih jawaban selain alternatif jawaban yang ditawarkan. Lembar kuesioner (angket) menggunakan skala likert dengan lima alternatif jawaban yaitu: Sangat Sering (SS), Sering (SR), Kadang-kadang (KD), Jarang (JR), dan Tidak Pernah (TP). Sesuai dengan skala Likert, maka untuk butir pertanyaan positif diberi skor untuk jawaban SS=5, SR=4, KD=3, JR=2, TP=1. Instrumen ini dilakukan untuk mengumpulkan data primer dan informasi tentang kepemimpinan partisipatif dengan kepuasan kerja guru sesuai dengan rumusan masalah yang telah ada. Dalam pengumpulan data ini yang akan dilibatkan adalah guru-guru yang sudah ditetapkan sebagai sampel di MTs Madinatussalam Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang.

Penyusunan angket disesuaikan dengan indikator dari masing-masing variabel penelitian yang disusun dalam kisi-kisi instrumen. Adapun kisi-kisi instrument atau angket penelitian sebagai berikut:

Tabel 3.1 kisi-kisi instrumen variabel kepemimpinan partisipatif

Variabel	Teori	Indikator	Item	Jumlah item
Kepemimpinan Partisipatif	Menurut Yuki Dalam Husain	Kesempatan dalam berpartisipasi	7	30
		Menerima masukan dan nasehat	7	
		Bekerja aktif dengan bawahan	7	
		Melibatkan guru dalam pengambilan keputusan	9	

Tabel 3.2 kisi-kisi instrumen variabel kepuasan kerja guru

Variabel	Teori	Indikator	Item	Jumlah item
Kepuasan kerja guru	Menurut Culquit dalam Mas'ud	Kepuasan terhadap gaji	7	30
		Kepuasan dengan promosi	7	
		Kepuasan terhadap rekan kerja	7	
		Kepuasan terhadap supervisor	9	

F. Uji Coba Instrumen

a. validitas

Uji coba kesahihaninstrumen (validitas) butir instrumen dilaksanakan untuk mengetahui tingkat ketepatan instrumen yang dilaksanakan. Untuk mengetahui validitas suatu butir angket dalam penelitian ini digunakan untuk korelasiTaraf signifikansi yang digunakan sebesar 5 % ($\alpha = 0,05$) dengan rumus Product Moment sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

keterangan:

r_{xy} : koefisien korelasi antara variabel x dan variabel y

$\sum X$: jumlah skor butir item

$\sum Y$: jumlah skor total

$\sum x^2$: jumlah kuadrat skor butir item

$\sum Y^2$: jumlah kuadrat skor total

$\sum xy$: jumlah hasil skor butir item dengan skor total

N : jumlah responden atau banyaknya sampel

Kriteria yang digunakan untuk menguji validitas butir adalah pada taraf signifikansi $\alpha = 0.05$. artinya butir dinyatakan valid, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$. sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ dinyatakan tidak valid. Butir yang tidak valid tersebut tidak digunakan dalam menjaring data penelitian.

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan yang dilakukan SPSS Versi 20 untuk Variabel X Kepemimpinan Partisipatif terangkum dalam table berikut ini

Table 3.3: uji validitas variabel kepemimpinan partisipatif.

No	Butiran Instrumen	r hitung	r tabel	Kesimpulan
1.	Butir 1	0,411	0,320	Valid
2.	Butir2	0,455	0,320	Valid
3.	Butir3	0,522	0,320	Valid
4.	Butir4	0,439	0,320	Valid
5.	Butir5	0,580	0,320	Valid
6.	Butir6	0,348	0,320	Valid
7.	Butir7	0,530	0,320	Valid

8.	Butir8	0,543	0,320	Valid
9.	Butir9	0,482	0,320	Valid
10.	Butir10	0,513	0,320	Valid
11.	Butir12	0, 447	0,320	Valid
12.	Butir13	0, 337	0,320	Valid
13.	Butir14	0,388	0,320	Valid
14.	Butir16	0,586	0,320	Valid
15.	Butir17	0,564	0,320	Valid
16.	Butir19	0,482	0,320	Valid
17.	Butir20	0,442	0,320	Valid
18.	Butir21	0,635	0,320	Valid
19.	Butir22	0,462	0,320	Valid
20.	Butir23	0,416	0,320	Valid
21.	Butir24	0,471	0,320	Valid
22.	Butir25	0,550	0,320	Valid
23.	Butir26	0,606	0,320	Valid

Berdasarkan hasil tabel di atas, dari 30 butir variabel X Kepemimpinan Partisipatif terdapat 23 butir instrument yang valid yakni 1,2,3 dst. Sementara butir yang tidak valid sebanyak 7 yakni nomor butir 11,15,18,27,28,29 dan 30. Penerimaan butir valid atau tidak valid mengacu pada ketentuan r_{hitung} harus lebih besar dari r_{tabel} , dengan sebelumnya menentukan dk (derajat kebebasan) = $N-2$, dengan begitu $dk = 38-2 = 36$. Besaran dk tersebut dikonsultasikan pada tabel r product moment diperoleh r_{tabel} 0,320.

Dengan demikian berdasarkan tabel 3.3 tentang rangkuman uji validitas untuk variabel X kepemimpinan partisipatif di atas, maka instrument yang digunakan untuk variabel X Kepemimpinan partisipatif dalam penelitian selanjutnya sebanyak 23 butir.

Dengan cara yang sama untuk pengujian variabel Y kepuasan kerja, berdasarkan hasil pengujian diperoleh besaran sebagaimana terangkum dalam tabel berikut:

Table 3.4: uji validitas variabel kepuasan kerja

No	Butir Instrumen	r hitung	r table	Kesimpulan
1.	Butir1	0,327	0,320	Valid
2.	Butir3	0,406	0,320	Valid

3.	Butir8	0,341	0,320	Valid
4.	Butir9	0,427	0,320	Valid
5.	Butir10	0,459	0,320	Valid
6.	Butir11	0,450	0,320	Valid
7.	Butir12	0,370	0,320	Valid
8.	Butir13	0,511	0,320	Valid
9.	Butir14	0,471	0,320	Valid
10.	Butir15	0,633	0,320	Valid
11.	Butir16	0,489	0,320	Valid
12.	Butir17	0,374	0,320	Valid
13.	Butir18	0,504	0,320	Valid
14.	Butir19	0,492	0,320	Valid
15.	Butir20	0,354	0,320	Valid
16.	Butir21	0,505	0,320	Valid
17.	Butir22	0,491	0,320	Valid
18.	Butir23	0,348	0,320	Valid
19.	Butir24	0,321	0,320	Valid
20.	Butir25	0,580	0,320	Valid
21.	Butir26	0,551	0,320	Valid
22.	Butir28	0,479	0,320	Valid
23.	Butir29	0,349	0,320	Valid

Berdasarkan hasil tabel di atas, dari 30 butir variabel Y kepuasan kerja terdapat 23 butir instrument yang valid yakni 1,3, 8,9 dst. Sementara butir yang tidak valid sebanyak 7 yakni nomor 2,4,5,6,7,27,dan 30. Penerimaan butir valid atau tidak valid mengacu pada ketentuan r_{hitung} harus lebih besar dari r_{tabel} , dengan sebelumnya menentukan dk (derajat kebebasan) = $N-2$, dengan begitu $dk = 38-2 = 36$. Besaran data tersebut dikonsultasikan pada tabel r product moment diperoleh r_{tabel} 0,320.

Dengan demikian berdasarkan tabel 3.4 tentang rangkuman uji validitas untuk variabel Y kepuasan kerja dalam penelitian selanjutnya sebanyak 23 butir.

b. Reabilitas

Instrumen yang telah dianalisis keterandalannya selanjutnya dikonsultasikan dengan pembimbing untuk menentukan dan menyepakati jumlah item yang akan dijadikan sebagai instrumen pengumpulan data di lapangan. Angket yang digunakan haruslah sah dan handal. Butir yang diuji keandalannya hanya butir yang valid saja. Oleh karena itu kehandalan angket akan dianalisis dengan teknik Alpha Cranbach yaitu :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{ks-1} \right] \left[1 - \frac{\sum sb^2}{si^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} : reabilitas instrumen

s_b^2 : jumlah varians butir

s_i^2 : varians total

k : banyaknya butir soal

Koefisien korelasi dikonsultasikan dengan indeks reliabilitas sebagai

berikut:⁶⁷

0,00 - 0,19 : sangat rendah

0,20 – 0,399 : rendah

0,400 – 0,599 : sedang

0,60 – 0,799 : kuat

0,80 – 1,000 : sangat kuat

⁶⁷Ibid. Hlm.184.

Berdasarkan hasil pengujian reabilitas yang dilakukan dengan bantuan SPSS Versi 20 untuk Variabel X dan variabel Y diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* dapat dilihat pada tabel 3.5:

Tabel 3.5 Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan Partisipatif (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.836	30

Berdasarkan tabel 3.5 terlihat bahwa variabel kepemimpinan partisipatif diperoleh koefisien reabilitas sebesar 0,836. Selanjutnya dengan merujuk pendapat Kaplan dalam Eko putro widoyoko yang menyatakan suatu instrument dikatakan reliabel jika mempunyai nilai koefisien Alpha sekurangnya 0,70.⁶⁸ Dengan demikian angket kepemimpinan partisipatif adalah reliabel.

Tabel 3.6 Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan kerja (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.780	30

Berdasarkan tabel 3.6 terlihat bahwa variabel kepuasan kerja diperoleh koefisien reabilitas sebesar 0,780. Selanjutnya dengan merujuk pada pendapat Kaplan dalam Eko putro widoyoko yang menyatakan suatu instrument dikatakan reliabel jika mempunyai nilai koefisien Alpha sekurangnya 0,70.⁶⁹ Dengan demikian angket kepemimpinan partisipatif adalah reliabel.

⁶⁸S. Eko. Putro Widoyoko, *Teknik Penyusunan Instrument Penelitian*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012), H. 165.

⁶⁹Ibid 165.

G. Teknik Analisis Data

Data penelitian ini dideskripsikan dengan menyatakan nilai cari rata-rata (\bar{X}), median (Me), modus (Mo), simpangan baku atau standar deviasi (SD).. Kemudian ditampilkan distribusi frekuensi dan histogram dari variabel yang diteliti. Setelah data diperoleh lalu diolah dan dianalisis. Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi dan regresi sederhana. Analisis data dilakukan dengan bantuan komputer program IBM SPSS statistics versi 20. Langkah-langkah analisis tersebut adalah sebagai berikut:

1. Uji Deskripsi data

Adapun statistik yang digunakan untuk pengujian deskripsi data antara lain adalah:

a. Mean (M)

Untuk menghitung mean digunakan rumus sebagai berikut:

$$M = \frac{\sum i x_i}{\sum f_i}$$

Keterangan:

F = frekuensi kelas median

X = nilai tengah kelas interval

b. Median (Me)

Untuk menghitung median digunakan rumus sebagai berikut:

$$Me = b + p \left(\frac{\frac{1}{2}n - F}{f} \right)$$

Keterangan:

b = batas bawah kelas median, ialah kelas dimana akan terletak.

P= panjang kelas median.

n =ukuran sampel atau banyak data

F= jumlah semua frekuensi dengan tanda kelas lebih kecil dari tanda kelas median.

f = frekuensi kelas median

c. Modus (Mo)

Untuk menghitung modus digunakan rumus berikut:

$$Mo = b + p \left(\frac{b_1}{b_1 + b_2} \right)$$

Keterangan:

b =batas bawah kelas modal, ialah dengan frekuensi terbanyak

p=panjang kelas modal

b_1 =frekuensi kelas modal dikurangi frekuensi kelas interval dengan tanda kelas yang lebih kecil sebelum tanda kelas modal, dengan tanda kelas yang lebih besar sebelum tanda kelas modal.

b_2 = frekuensi kelas modal dikurangi frekuensi kelas interval dengan tanda kelas yang lebih besar sebelum tanda kelas modal.

d. Standar deviasi (SD)

Untuk menghitung standar deviasi digunakan rumus berikut:

$$SD = \sqrt{\frac{N \sum f i x^2 - (\sum f i x)^2}{n(n-1)}}$$

Keterangan:

f =frekuensi kelas median

x = nilai tengah kelas interval

n = jumlah sampel

2. Uji persyaratan analisis

Ridwan menjelaskan bahwa analisis data yang dimaksud untuk melakukan pengujian hipotesis dan menjawab rumusan masalah yang diajukan, maka sebelum mengajukan pengujian harus dipenuhi persyaratan analisis terlebih dahulu dengan asumsi data harus normal, homogen dan linier.⁷⁰

a. Uji normalitas

Pengujian normalitas data adalah dengan menggunakan teknik uji kolmogorof-smirnov (uji K-S) dengan menggunakan taraf signifikansi α 0,05.

b. Uji homogenitas

Uji homogenitas diperlukan untuk melihat apakah data kelompok populasi yang diperoleh memiliki variansi yang homogen atau tidak, salah satu teknik untuk menguji homogenitas yaitu uji Bartlett, homogenitas data yang diuji adalah Yatas X. Criteria pengujian yang digunakan adalah jika $X^2_{hitung} < X^2_{tabel}$, maka varian homogen, pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. X^2_{hitung} dihitung dengan rumus sebagai berikut:⁷¹

$$X^2 = (1/n) \log [B - \sum db \log S^2_i]$$

Dimana:

$$B = (\sum db) \log S^2 \quad \text{dan} \quad S^2 = \frac{\sum db \cdot S^2_i}{\sum db}$$

⁷⁰Ridwan, 2012, *Dasar-Dasar Statistika*, Bandung: Alfabeta, H. 184

⁷¹ Usman Dan Akba, 2008. *Pengantar Statistika*, Jakarta: Bumi Aksara, Edisi Kedua. H 138-139

c. Uji linearitas

Uji linearitas data dilakukan untuk meyakinkan apakah regresi yang didapat ada artinya bila dipakai untuk membuat kesimpulan mengenai hubungan antara variabel-variabel yang dianalisa dengan taraf kepercayaan 95%. Uji kelinearitas dan keberartian arah koefisien regresi dilakukan melalui persamaan, Sujana mengatakan langkah-langkah melaksanakan uji linearitas yaitu sebagai berikut:⁷²

$$Y = a + b X$$

$$a = \frac{(\sum y)(\sum x^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{n(\sum y)(\sum x^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

keterangan;

n = jumlah subjek penelitian

X = skor variabel regresi

a = konstanta regresi

b = koefisien arah regresi

$\sum X$ = jumlah skor variabel bebas

$\sum Y$ = jumlah skor variabel terikat

$\sum XY$ = jumlah hasil perkalian antara variabel bebas dan variabel terikat.

3. Pengujian hipotesis

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru di Mts. Madinatussalam Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang, dilakukan dengan teknik korelasi ganda dengan melihat apakah terdapat pengaruh kepemimpinan kepala madrasah (X) dengan kepuasan kerja guru (Y).

⁷²Sudjana, 2005. *Metode Penelitian Statistik*. Bandung: Tarsito, H. 330

Adapun hipotesis yang akan diuji pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_0 : terdapat pengaruh persepsi guru tentang gaya kepemimpinan partisipatif dengan kepuasan kerja guru.

H_a : tidak terdapat pengaruh persepsi guru tentang gaya kepemimpinan partisipatif dengan kepuasan kerja guru.

Adapun kriteria-kriteria pengujian hipotesis ini adalah jika F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($F_{hitung} > F_{tabel}$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau tidak terdapat pengaruh kepemimpinan partisipatif terhadap kepuasan kerja guru, dan jika F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} ($F_{hitung} < F_{tabel}$) maka H_0 diterima dan H_a diterima atau terdapat pengaruh kepemimpinan partisipatif terhadap kepuasan kerja guru. Dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$.

H. Prosedur Penelitian

Dalam penelitian ini, prosedur penelitian yang akan dilalui yaitu mengikuti prosedur penelitian kuantitatif:

1. Perumusan masalah

Dalam perumusan masalah ini, terlebih dahulu peneliti melakukan observasi untuk mengetahui permasalahan yang ada, kemudian peneliti merumuskan masalah yang sudah diperoleh dari hasil observasi tersebut.

2. Landasan teori

Setelah mengetahui masalah yang ada, peneliti memperkuat landasan penelitian tersebut dengan mencantumkan beberapa teori yang dianggap berkaitan dengan penelitian yang akan dilaksanakan.

3. Perumusan hipotesis

Peneliti merumuskan anggapan sementara dari penelitian yang akan dilakukan.

4. Pengumpulan data

Peneliti mengumpulkan data yang diperlukan melalui tiga metode pengumpulan data yang telah peneliti jelaskan sebelumnya, yaitu teknik observasi, dokumen, dan kuesioner.

5. Analisa data

Pada penelitian ini dalam hal penganalisaan data, peneliti menggunakan teknik statistic dengan bantuan program SPSS versi 20.

6. Menarik kesimpulan

Peneliti menarik kesimpulan dari hasil analisis data yang telah dilakukan, kesimpulan yang dibuat kemungkinan akan menerima hipotesis sebelumnya namun bisa juga menolak hipotesis yang dibuat sebelumnya.

7. Menulis laporan

Peneliti menulis laporan hasil dari penelitian yang sudah dilakukan sesuai dengan penulisan laporan pada penelitian kuantitatif.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

a. Kepemimpinan Partisipatif (X)

Berdasarkan hasil perhitungan total skor terhadap angket penelitian tentang Kepemimpinan Partisipatif MTs Madinatussalam Sei Rotan Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang dapat dikemukakan bahwa perolehan skor tertinggi dari angket adalah sebesar 142 dan skor terendah adalah sebesar 76 dapat dilihat pada lampiran 4. Selanjutnya perolehan dari keseluruhan total skor angket variabel kepuasan kerja MTs Madinatussalam Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang dapat dikemukakan:

Tabel 4.1 Ringkasan Karakteristik Data Variabel Kepemimpinan Partisipatif (X)

		Statistics	
		Kepemimpinan Partisipatif	Kepuasan Kerja
N	Valid	38	38
	Missing	0	0
Mean		109.42	101.47
Std. Error of Mean		2.154	1.783
Median		109.50	102.00
Mode		105 ^a	104
Std. Deviation		13.276	10.993
Variance		176.250	120.851
Range		66	55
Minimum		76	83
Maximum		142	138
Sum		4158	3856

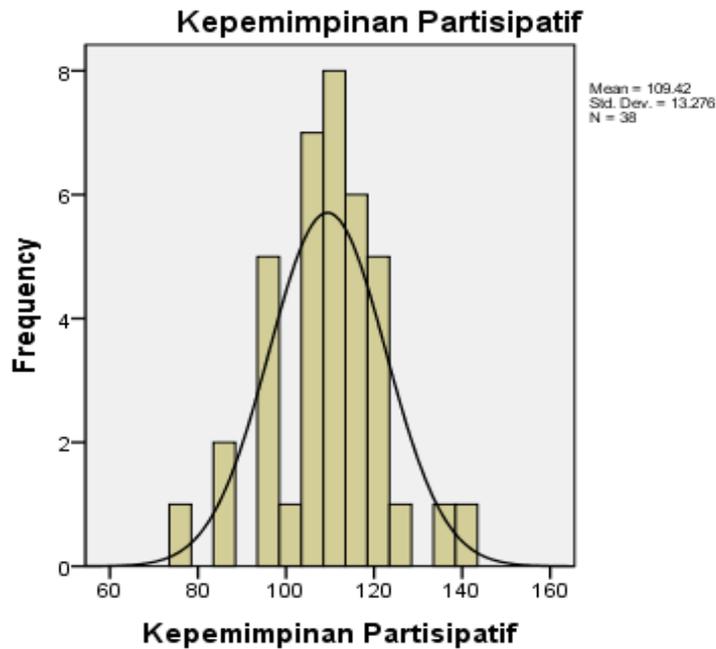
Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diperoleh data skor kepemimpinan partisipatif (X) bahwa skor tertinggi adalah sebesar 142 dan skor terendah adalah

sebesar 76. Nilai rata-rata (M) = 109,42, standar deviasi (SD) = 13,276, modus (Mo) = 105 dan median (Me) = 109,50. Perhitungan selengkapnya pada lampiran 4. Nilai tersebut memiliki arti bahwa semakin dekatnya nilai mean, median, modus, dan standar deviasi maka data berdistribusi normal. Distribusi frekuensi variabel Kepemimpinan partisipatif (X) disajikan pada tabel 5.2

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan Partisipatif (X)

NO	Kelas Interval	F Absolut	F Relative
1	76-84	1	3%
2	85-94	3	8%
3	95-104	5	13%
4	105-114	16	42%
5	115-126	11	29%
6	127-142	2	5%
Jumlah		38	100%

Tabel 4.2 di atas menunjukkan sebaran skor kepemimpinan partisipatif (X) sebanyak 4 orang (11%) berada di bawah rata-rata kelas, 5 orang (13%) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 29 orang (76%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka kepemimpinan partisipatif umumnya berada di atas rata-rata. Selanjutnya grafik histogram disajikan seperti pada gambar berikut:



Gambar 4.1 Histogram Variabel Kepemimpinan Partisipatif (X)

Histogram 4.1 di atas menunjukkan bahwa data pemusatan variabel kepemimpinan partisipatif terlihat bahwa nilai *mean*, *median*, dan *modus* relative sama. Kemudian nilai *median* dan *modus* berada dalam kelas interval yang sama pada sebelah kiri nilai *mean*. Dari data tersebut disimpulkan bahwa pemusatan variabel kepemimpinan partisipatif ke kiri.

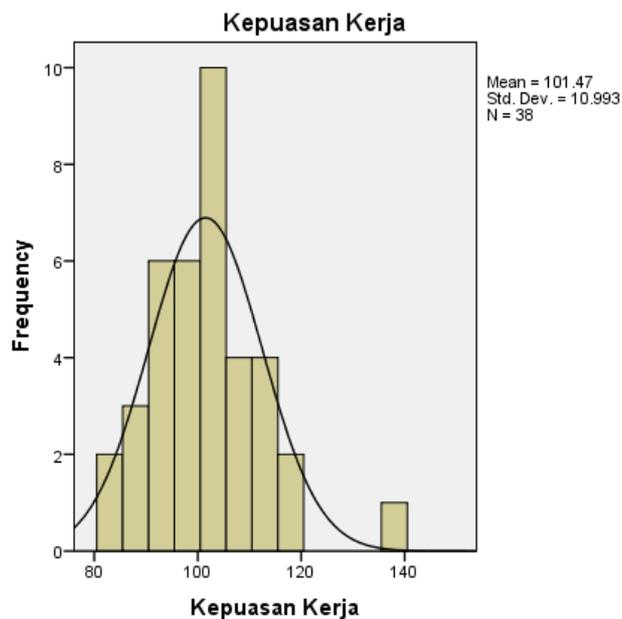
b. Variabel Kepuasan Kerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diperoleh data kepuasan kerja (Y) bahwa skor tertinggi adalah sebesar 138 dan skor terendah adalah sebesar 83. Nilai rata-rata (M) = 101,47, standar deviasi (SD) = 10,993, modus (Mo) = 104 dan median (Me) = 102,00. Perhitungan selengkapnya pada lampiran 4. Nilai tersebut memiliki arti bahwa semakin dekatnya nilai mean, median, modus, dan standar deviasi maka data berdistribusi normal. Distribusi frekuensi variabel Kepemimpinan partisipatif (X) disajikan pada tabel 4.3

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (Y)

NO	Kelas Interval	F Absolut	F relative
1	83-91	8	21 %
2	92-100	9	23 %
3	101-109	13	34 %
4	110-119	6	16 %
5	120-128	1	3 %
6	129-138	1	3 %
Jumlah		38	100 %

tabel 4.3 di atas menunjukkan sebaran skor kepuasan kerja (Y) sebanyak 17 orang (44%) berada dibawah rata-rata kelas interval, 13 orang (34%) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 8 orang (22%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka kepuasan kerja umumnya berada di atas rata-rata. Selanjutnya grafik histogram disajikan seperti pada gambar 4.2 berikut ini:

**Gambar 4.2 Histogram Variabel Kepuasan kerja (Y)**

Histogram 4.2 di atas menunjukkan bahwa data pemusatan variabel kepuasan kerja terlihat bahwa nilai *mean*, *median*, dan *modus* relative sama. Kemudian nilai *median* dan *modus* berada dalam kelas interval yang sama pada sebelah kiri nilai *mean*. Dari data tersebut disimpulkan bahwa pemusatan variabel kepuasan kerja condong ke kiri.

B. Pengujian Persyaratan Analisis

Data yang diperoleh dari hasil penelitian dianalisis dengan menggunakan statistik. Penelitian ini menggunakan analisis korelasi sederhana. Penggunaan analisis tersebut harus memenuhi persyaratan yang dikehendaki yakni : 1) uji normalitas masing-masing data, 2) uji linieritas, dan 3) uji homogenitas data.

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data adalah dengan menggunakan teknik uji Kolmogororof-Smirnov (Uji K-S) dengan menggunakan taraf signifikansi alpha 0,05, pengujian ini menjadi sangat penting karena akan dapat memberikan indikasi lebih lanjut apakah data dapat diolah atau tidak dengan menggunakan analisis regresi. Jemmyy mengatakan bahwa Data dari setiap variabel dikatakan normal (20 apabila : 1) Nilai Signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data tidak normal, dan 2) Nilai Signifikansi atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data normal.⁷³

Dengan mengacu pada ketentuan di atas, berikut ini akan disajikan rangkuman uji normalitas data dari setiap variabel penelitian disajikan dalam tabel berikut ini.

⁷³Jemmy Rumengan, (2010), *Metodologi Penelitian Dengan Spss, Batam: UNIBA Pres, Hal. 86.*

Tabel 4.4 : Rangkuman Uji Normalitas Data Variabel Penelitian

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	10.87268449
	Absolute	.090
Most Extreme Differences	Positive	.090
	Negative	-.053
Kolmogorov-Smirnov Z		.557
Asymp. Sig. (2-tailed)		.915

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Pedoman pengambilan keputusan dengan uji Kolmogorov-Smirnov tentang data itu mendekati atau merupakan distribusi normal dapat dilihat dari:

- i. Nilai Sig. Atau signifikan atau probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal.
- ii. Nilai Sig. Atau signifikan probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal.⁷⁴

Pada tabel 4.4 terlihat bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) yaitu $0,915 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

⁷⁴ Ibid

2. Uji Linearitas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui linier atau tidaknya hubungan antara kedua variabel tersebut yakni X dan Y. dengan pengujian hipotesis Sig. Linearity lebih kecil dari Sig. 0,05 maka mempunyai hubungan yang linier. Berdasarkan hasil pengujian linieritas yang dilakukan menggunakan SPSS Versi 20 dapat dilihat pada tabel 5.6.

Tabel 4.5 Uji linearitas X dengan Y

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			3217.974	26	123.768	1.086	.464
Kepuasan kerja * Kepemimpinan partisipatif	Between	Linearity	97.509	1	97.509	.856	.375
	Groups	Deviation from	3120.465	25	124.819	1.095	.457
		Linearity					
	Within Groups		1253.500	11	113.955		
Total			4471.474	37			

Dari tabel di atas, maka sig linearity sebesar $0,375 < 0,05$ sehingga variabel X dan variabel Y memiliki model regresi linieritas.

3. Uji Homogenitas

Uji homogenitas bertujuan untuk melihat apakah data kelompok populasi yang diperoleh memiliki variansi yang homogen atau tidak. Berdasarkan hasil pengujian homogenitas yang dilakukan dengan bantuan SPSS Versi 20 dapat dilihat pada tabel 5.7.

Tabel 4.6 Uji Homogenitas

Test of Homogeneity of Variances
kepemimpinan partisipatif dan kepuasan kerja

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.615	1	74	.435

Pedoman pengambilan keputusan homogenitas yaitu:

- a. Jika signifikansi $> 0,05$, maka variansi setiap sampel sama (homogen).
- b. Jika signifikansi $< 0,05$, maka variansi setiap sampel tidak sama (tidak homogen).

Dari hasil diatas dapat diketahui signifikansi sebesar 0,74 karena signifikansi $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa sampel penelitian di atas homogen.

D. Pengujian Hipotesis

Hipotesis: Kepemimpinan Partisipatif Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Guru.

Untuk menguji hipotesis yakni Kepemimpinan partisipatif berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan Kerja Guru digunakan analisis korelasi sederhana. Hasil analisis dan perhitungannya dilakukan dengan bantuan SPSS Versi 20 dapat dilihat pada tabel 8.1

Tabel 4.7 Hasil Analisis Korelasi Sederhana Variabel kepemimpinan partisipatif (X) Terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.148 ^a	.022	-.005	11.023

Tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara variabel kepemimpinan partisipatif (X) dengan kepuasan kerja Guru (Y) sebesar 0.148 dengan koefisien determinasi (r^2) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0.022 yang memberikan makna bahwa Disiplin Kerja (X) memberikan hubungan rendah sebesar $0.022 \times 100 \% = 2,2 \%$ terhadap kepuasan kerja guru (Y).

Selanjutnya untuk menentukan signifikansi hubungan keduanya (kepemimpinan partisipatif dengan kepuasan kerja) dapat dilihat melalui uji „t”. Hasil analisis dan perhitungannya dilakukan dengan bantuan SPSS Versi 20.

**Tabel 4.8 Hasil Uji T Variabel Kepemimpinan Partisipatif (X)
Terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y)**

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	88.094	15.042		5.856	.000
1 Kepemimpinan partisipatif	.122	.136	.148	.896	.376

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Berdasarkan tabel diatas bahwa dapat dilihat melalui uji “t” diatas yang telah dilakukan ternyata diperoleh $t_{hitung} = 5,856$ sedangkan nilai $t_{tabel} = 2,028$

Oleh karena $t_{hitung} (5,856) > t_{tabel} (2,048)$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel kepemimpinan partisipatif terhadap kepuasan kerja guru dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi $\check{Y} = Y = 0,122 + 88,094 X$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien kepemimpinan partisipatif sebesar 0.122 yang berarti jika kepemimpinan kerja (X) meningkat 1 poin maka kepuasan kerja guru (Y) meningkat sebesar 0,122. Berdasarkan analisis di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan partisipatif berpengaruh sedang dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini telah teruji secara empiris.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan sebaran skor yang berada pada kelas rata-rata variabel kepemimpinan partisipatif (X) sebanyak 4 orang (11%) berada di bawah rata-rata kelas, 5 orang (13%) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 17 orang (44%) di atas rata-rata.

Sebaran skor variabel kepuasan kerja (Y) sebanyak 17 orang (44%) berada di bawah rata-rata kelas interval, 13 orang (34%) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 8 orang (22%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka kepuasan kerja umumnya berada di atas rata-rata.

Berdasarkan analisis yang dilakukan di atas, diketahui bahwa hipotesis yang diajukan di terima dan telah teruji secara empiris. Hasil analisis hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh sangat lemah dan signifikan antara Kepemimpinan partisipatif (X) dengan Kepuasan Kerja (Y) sebesar

0.148 dengan koefisien determinasi (r^2) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0.022 yang memberikan makna bahwa Kepemimpinan partisipatif (X) memberikan pengaruh sangat lemah sebesar $0,022 \times 100 \% = 2,2 \%$ terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Selanjutnya untuk menentukan signifikansi pengaruh keduanya (Kepemimpinan Partisipatif terhadap Kepuasan Kerja) dapat dilihat melalui uji „t”. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh $t_{hitung} = 5,856$ sedangkan nilai $t_{tabel} = 2,028$. Oleh karena $t_{hitung} (5,856) > t_{tabel} (2,028)$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang rendah namun signifikan antara variabel kepemimpinan Partisipatif terhadap Kepuasan Kerja dengan bentuk hubungan linier melalui garis regresi $\hat{Y} = 88,094 + 0,122 X$. persamaan garis regresi ini menjelaskan bahwa jika faktor Kepemimpinan Partisipatif meningkat sebesar satu unit maka Kepuasan Kerja juga akan meningkat sebesar $88,094 + (0,122) = 10,747$ satuan.

Hasil penelitian ini setidaknya juga relevan dengan teori yang telah dijelaskan pada bab terdahulu dan juga sesuai dengan hasil penelitian lain yang dilaksanakan oleh beberapa peneliti sebagai berikut:

1. Ratna Kusuwati, dalam jurnalnya tentang analisis pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan pada RS roemani semarang menulis hasil penelitiannya bahwa gaya kepemimpinan secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja. Dengan menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif

sejalan dengan memberikan tingkat gaji yang dirasa memuaskan bagi karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik analisis *struktural equation modeling*. Hasil analisisnya telah memenuhi kriteria indeks kelayakan model. Hasilnya menunjukkan gaya kepemimpinan secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 64,90%.⁷⁵

2. Menurut Ruvendi dalam penelitiannya yang berjudul imbalan dan gaya kepemimpinan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan di balai besar industry hasil pertanian bogor menyatakan bahwa hasil penelitiannya terdapat hubungan dan pengaruh signifikan antara variabel dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai Balai Besar Industri Hasil Pertanian sebesar 56,4%.⁷⁶
3. Penelitian yang dilakukan oleh Andre Setiawan dalam jurnalnya yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja dan kepuasan kerja pada PT asri motor cabang jenggolo menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka untuk itu perlu diperhatikan oleh pimpinan bahwa keputusan-keputusan yang dibuat secara partisipatif dapat mendukung kepuasan kerja bawahan.⁷⁷

⁷⁵Ratna, *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis. Vol 3. No 6. 2008. Diakses 26 November 2019.

⁷⁶Ruvendi, *Imbalan Dan Gaya Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Balai Besar Industry Hasil Pertanian Bogor*. Jurnal Ilmiah Binaniaga. Vol. 01.No. 1. 2005. Di Akses 26 November 2019

⁷⁷Andre Setiawan, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja*, Agora. Vol.5.No. 3. 2017. Diakses 1 Desember 2019

Bertolak dari pembahasan di atas, dan hasil penelitian ini dapat diformulasikan bahwa tinggi rendahnya Kepuasan Kerja sangat ditentukan oleh faktor Kepemimpinan Partisipatif.

E. Keterbatasan Penelitian

Sebagai manusia yang tak luput dari khilaf, salah dan lupa serta memiliki kekurangan dan keterbatasan, menyadari sepenuhnya bahwa penelitian ini masih memiliki keterbatasan-keterbatasan diantaranya :

1. Dalam penelitian yang diungkapkan adalah kepemimpinan paertisipatif, peneliti menyadari masih banyak variabel lain yang dapat dianggap sebagai faktor pendukung bagi upaya meningkatkan kepuasan kerja.
2. Instrumen yang dirancang dan disusun mungkin belum sesempurna seperti apa yang diharapkan untuk dapat menjawab seluruh permasalahan dalam penelitian ini.
3. Keterbatasan penelitian yang berasal dari responden, dimungkinkan tidak memberikan tanggapan atau jawaban sebagaimana yang diharapkan.
4. Penelitian ini tidak terlepas dari kelemahan-kelemahan yang mungkin saja terjadi dan dapat mempengaruhi hasil temuan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

B. Kesimpulan

Setelah menguraikan hasil penelitian di atas dapat dikemukakan kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Kepemimpinan partisipatif (X) terdapat sebanyak 4 orang (11%) berada di bawah rata-rata kelas, 5 orang (13%) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 17 orang (44,74%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka kepemimpinan partisipatif umumnya berada di atas rata-rata.
2. Kepuasan kerja (Y) terdapat sebanyak 17 orang (44%) berada di bawah rata-rata kelas interval, 13 orang (34%) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 8 orang (22%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka kepuasan kerja umumnya berada di atas rata-rata.
3. Kepemimpinan partisipatif kepala madrasah berpengaruh dan signifikan dengan kepuasan kerja guru di MTs Madinatussalam Kecamatan Percut Sei Tuan. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang sangat lemah dan signifikan antara kepemimpinan partisipatif (X) dengan kepuasan kerja (Y), hal ini ditandai dengan sumbangan efektifnya sebesar 2,2%. Sedangkan nilai signifikan pengaruh kepemimpinan partisipatif terhadap kepuasan kerja guru dapat dilihat melalui uji "t". melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh $t_{hitung} = 5,856$ sedangkan nilai $t_{tabel} = 2,028$. oleh karena $t_{hitung}(5,856) > t_{tabel}(2,028)$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang

rendahnamun signifikan antara variabel kepemimpinan partisipatif dengan Kepuasan Kerja dengan bentuk hubungan linier melalui garis regresi $\check{Y} = 88,094 + 0,122 X$. persamaan garis regresi ini menjelaskan bahwa jika faktor Kepemimpinan partisipatif meningkat sebesar satu unit maka Kepuasan Kerja juga akan meningkat sebesar $88,094 + (0.122) = 10,747$ satuan.

Terujinya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini secara empiris memberikan simpulan umum bahwa Kepemimpinan Partisipatif memiliki pengaruh yang rendah terhadap Kepuasan Kerja Guru di MTs Madinatussalam Kecamatan Percut Sei Tuan.

B. Implikasi Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan bahan pertimbangan bagi pihak sekolah dalam peningkatan kepuasan kerja guru. Dengan diterimahipotesis tentang kepemimpinan partisipatif kepala sekolah berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru maka upaya meningkatkan kepuasan kerja guru terlebih dahulu kepemimpinan partisipatif kepala sekolah ditingkatkan.

Kepemimpinan partisipatif kepala madrasah adalah pemimpin yang mengadakan konsultasi dengan para bawahan mengenai tindakan-tindakan maupun keputusan serta memberikan dorongan dan motivasi kepada bawahannya untuk turut serta aktif dalam menyelesaikan pekerjaannya. Guna mencapai tujuan oorganisasi. Oleh karena itu jika kepemimpinan kepala madrasah sesuai harapan dan kebutuhan, maka tentunya persepsi akan kepemimpinan positif. Sehingga

akan terwujud perilaku kerja yang positif juga, dan pada akhirnya kepuasan kerja dirasakan oleh para guru.

C. Saran-Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas, berikut ini akan dikemukakan beberapa saran, yaitu :

1. Kepala madrasah hendaknya meningkatkan persepsi tentang kepemimpinan partisipatif, dan hendaknya memberikan motivasi dan memberikan kesempatan seluas luasnya kepada guru untuk dapat bekerja sesuai dengan kemampuan yang telah dimilikinya.
2. Guru sebagai tenaga pendidik yang professional dalam melakukan pekerjaannya harus berusaha semaksimal mungkin dengan kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga prestasi kerja dapat tercapai dan kepuasan kerja dapat dirasakan oleh para guru.
3. Penelitian ini tidak terlepas dari kelemahan-kelemahan yang mungkin saja terjadi yang memungkinkan mempengaruhi hasil temuan. Oleh sebab itu agar diperoleh hasil yang layak diperlukan penelitian yang sejenis untuk dapat mendukung penelitian sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Azis Abdul Wahab. 2011. *Anatomi Organisasi Dan Kepemimpinan*. Bandung: Alfabeta.
- Ananda Rusydi dan Amiruddin. 2017. *Inovasi Pendidikan*, Medan: CV. Widya Puspita.
- Badeni. 2013. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Barnawi . 2012. *Kinerja Guru Profesional*. Jakarta Ar-Ruz Media.
- Burhanuddin. 1994. *Administrasi Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta: Pt. Bumi Aksara.
- Daryanto. 2013. *Administrasi dan Manajemen Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Davis Keith dan Yuki. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya.
- Departemen Agama Republik Indonesia, 1998. *Al Qur'an dan Terjemahnya*. Semarang: PT. Thoha Putra.
- Emgkoswara, Dan Aan Komariah. 2015. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Fuad Mas'ud. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional, Konsep Dan Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg dan Baron. 2012. *Manajemen Perubahan Telaah Konseptual, Filosofis Dan Praksis Terhadap Kebutuhan Melakukan Perubahan Dalam Organisasi*, Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Guterres Dan Supartha. W.G. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru*. E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana, Vol. 5 No.3 : 429-454.
- Hamka. 1983. *Tafsir Al-Azhar*, Jakarta: PT. Pustaka Panji Mas.
- Husain. 2011. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Publishing.
- Hidayat Rahmad Dan Muhammad Rifai. 2018. *Etika Manajemen Perspektif Islam*, Medan, LPPPI.
- Jena Dan Dian. 2018. *Pengaruh Locus Of Control dan Motivasi Terhadap Kinerja Individu Pada PT. Nusa Halmahera Mineral*. Jurnal Administrasi Bisnis. Vo. 6. No 4.

- Junita Audia, 2012. *Factor-Faktor Kepuasan Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Tata Ruang Dan Tata Bangunan Kota Medan*, Jurnal Keuangan Dan Bisnis, Vol.4 No. 1
- Kartono Kartini. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Mintarsihdanumiharja.2014. *Profesi Tenaga Kependidikan*. Yogyakarta: Depublish.
- Moeharion, 2014.*Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Nathanael. 2013. *Variable Penentu Kepemimpinan Pendidikan Kejuruan*. Medan: Unimed Press.
- Owens Robert. 1995. *Organizational Behavior In Education*, 1995, Manchester: All And Bacon.
- Ratna, 2008.*Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis. Vol. 3.No. 6.
- Ratna, 2008.*Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis. Vol 3. No 6.
- Ridwan. 2012. *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Rifai Muhammad Dan Candra Wijaya. 2012. *Dasar-Dasar Manajemen*, Medan: Perdana Publishing.
- Rifai Muhammad, 2019. *Manajemen Organisasi Pendidikan*, Medan:Cv. Humanis.
- Rifai Muhammad, 2013. *Manajemen Organisasi*, Bandung: Cita Pustaka Media Perintis.
- Rivai Veitzal dan Deddy Mulyadi. 2011. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Pt RajaGrafindo Persada.
- Robbins dan Judge. 2015. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robert, Dkk. 2004.*Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.

- Ruvendi.2005. *Imbalan Dan Gaya Kepemimpinan Pengaruhna Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Balai Besar Industry Hasil Pertanian Bogor*. Jurnal Ilmiah Bina Niaga. Vol. 01.No. 1.
- Ruvendi.2005. *Imbalan Dan Gaya Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Balai Besar Industry Hasil Pertanian Bogor*. Jurnal Ilmiah Binaniaga. Vol. 01.No. 1.
- Rumengan, Temmy 2010, *Metodologi Penelitian Dengan Spss*, Batam: UNIBA Pres.
- Ridwan, 2012, *Dasar-Dasar Statistika*, Bandung: Alfabeta.
- Setiawan Andre. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja*, Agora.Vol.5.No. 3.
- Setiawan, Andre. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja*, Agora Vol 5, No. 3.
- S. Eko. Putro Widoyoko,2012. *Teknik Penyusunan Instrument Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Siagian P, *Kepemimpinan Teori dan Pengembangannya*,1999, Jakarta: Pt. Gramedia Pustaka.
- Siahaan Amiruddin. 2012. *Manajemen Perubahan*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Sudarto, *Metodologi Penelitian Filsafat*, 2015, Jakarta: Pt Rajagrafindo Persada.
- Sudjana, *Metode Penelitian Statistik*.2005, Bandung: Tarsito.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, 2015, Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekaan Praktik*.2006, Jakarta: Rhineka Cipta.
- Sujanto, Bedjo. *Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah*, 2007, Jakarta: Cv. Sagung Seto.
- Susanto ahmad. 2018. *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Depok: Prenadamedia.
- Sutrisno Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

- Suwardi., Dan Utomo, Joko. 2011. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Analisis Manajemen. Vol. 5.No. 1.Hal. 75-86. Kudus: Fakultas Ekonomi Universitas Muria Kudus.
- Syafaruddin, Asrul. *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*, 2015, Bandung: Citapustaka Media.
- Syamsu, dan Novianty, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, 2017, Gorontalo: Ideas Publishing.
- Tirtahardja Umar.. *Pengantar Pendidikan*. 2004. Jakarta : Pt Rineka Cipta.
- Undang-undang Republic Indonesia Tentang Permendiknas. No. 13. Tahun 2007 .*
- Undang-Undang Republic Indonesia Tentang Sisdiknas, 2003. Permata Presss.*
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2007 Tentang Pendidikan Nasional.*
- Usman Dan Akbar. 2008. *Pengantar Statistika*. Jakarta: Bumi Aksara, Edisi Kedua.
- Veitzal, 2014.*Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Wahab Abd Dan Umiarso.2010.*Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual*.Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindi Persada.
- Wibowo. 2008. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindi Persada.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wijaya Candra dan Rahmad Hidayat. 2017. *Ayat-Ayat Al-Qur'an Tentang Manajemen Pendidikan Islam*. Medan: LPPPI.
- Ya'Kub Hamzah.1996.*Etika Islam Pembinaan Akhlakul Karimah Suatu Pengantar*. Bandung: Cv. Diponegoro.
- Yulk. 2010. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: Pt. Indeks.
- Zamroni. 2013. *Manajemen Pendidikan Suatu Usaha Meningkatkan Mutu Sekolah*. Yogyakarta: Publishing.

Lampiran 1: Instrument Penelitian Sebelum Uji Coba Validitas Dan Reabilitas

Kepemimpinan Partisipatif

SS = Sangat Sering, SR = Sering, KD = Kadang-Kadang, JR = Jarang, TP = Tidak Pernah

No	Pernyataan	SS	SR	KD	JR	TP
1.	Kepala madrasah memberi masukan kepada guru dalam menyelesaikan tugas.					
2.	Kepala madrasah memberikan tanggung jawab kepada guru dalam setiap kegiatan.					
3.	Kepala madrasah menciptakan suasana yang dapat menarik minat setiap guru dalam kegiatan.					
4.	Kepala madrasah membicarakan setiap masalah kepada setiap guru secara kekeluargaan.					
5.	Kepala madrasah memberi kesempatan kepada guru untuk berkompetensi dalam mengajar.					
6.	Kepala madrasah memberi penghargaan kepada guru yang berprestasi.					
7.	Kepala madrasah memberikan sanksi kepada guru yang tidak disiplin.					
8.	Kepala madrasah mendengar setiap masukan dari guru					
9.	Dilingkungan sekolah tercipta hubungan saling membutuhkan antara kepala sekolah dengan guru.					
10.	Setiap terjadi perselisihan antara guru, kepala madrasah selalu menjadi penengah.					
11.	Kepala madrasah menjadi tempat bertanya					

	guru dalam menyelesaikan tugas.					
12.	Kepala madrasah memahami keinginan dari anggotanya.					
13.	Kepala madrasah terbuka dalam membicarakan permasalahan sekolah.					
14.	Dalam mencapai tujuan sekolah kepala sekolah selalu menjalin kerjasama dengan para guru.					
15.	Kepala madrasah selalu menghargai setiap potensi yang dimiliki bawahannya.					
16.	Kepala madrasah menyampaikan masukan yang membangun kepada guru.					
17.	Kepala madrasah memberi arahan kepada guru dalam merumuskan K13					
18.	Kepala madrasah melakukan evaluasi kinerja guru dan pegawai setiap akhir semester.					
19.	Kepala madrasah memberikan instruksi yang jelas kepada para guru					
20.	Kepala madrasah memberikan inovasi untuk mencapai misi sekolah.					
21.	Kepala madrasah mendelegasikan kepada wakilnya jika tugas berhalangan.					
22.	Kepala madrasah memberi kepercayaan kepada guru dalam menyusun K13					
23.	Kepala madrasah menerima masukan dari setiap guru untuk meningkatkan <i>soft skill</i>					
24.	Kepala madrasah memotivasi guru menyiapkan kegiatan tahunan madrasah.					
25.	Kepala madrasah melakukan musyawarah untuk mencari solusi.					
26.	Kepala madrasah melibatkan guru dalam merumuskan dan menetapkan peraturan					

	sekolah.					
27.	Kepala madrasah memberikan solusi dalam membuat keputusan guru					
28.	Kepala madrasah perhatian terhadap masalah yang dihadapi guru					
29.	Kepala madrasah berupaya untuk peningkatan pengembangan diri guru					
30.	Kepala madrasah menasehati guru bersalah					

Kepuasan Kerja

SS = Sangat Sering, SR = Sering, KD = Kadang-Kadang, JR = Jarang, TP = Tidak Pernah

No	Pernyataan	SS	SR	KD	JR	TP
A	Kepuasan terhadap gaji					
1.	Guru sudah merasa puas dengan gaji pokok yang diterima pada saat ini.					
2.	Gaji yang diterima sudah sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dibebankan kepada guru					
3.	Gaji guru sesuai dengan tingkat keterampilan					
4.	Gaji yang diterima tidak sesuai dengan jenjang pendidikan guru					
5.	Sebagai seorang guru di sekolah ini, saya merasa puas dengan pendapatan yang diterima bila dibandingkan dengan prestasi kerja yang selama ini saya lakukan					
6.	Kenaikan gaji terlalu sedikit dan jarang dilakukan					
7.	Guru merasa senang mendapat gaji tambahan berdasarkan jabatan, tingkat golongan/pangkat					
B	Kepuasan dengan promosi					
8.	Semua guru disekolah ini diberikan kesempatan yang sama untuk promosi					
9.	Adanya promosi yang dilakukan oleh sekolah memotivasi guru untuk lebih berkembang dan maju					
10.	Prestasi kerja yang baik menghasilkan					

	adanya promosi jabatan untuk guru					
11.	Promosi guru di sekolah ini dilakukan dengan objektif					
12.	Sekolah memberikan kesempatan yang seluas-luasnya bagi setiap guru untuk dapat naik jabatan					
13.	Tidak ada kesempatan yang diberikan oleh sekolah kepada guru untuk meningkatkan karir					
14.	Proses kenaikan jabatan disekolah terbuka bagi siapa saja yang berpotensi tanpa diskriminasi					
C	Kepuasan terhadap rekan kerja					
15.	Hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik					
16.	Rekan kerja selalu memberikan nasehat, dukungan, dan saling membantu apabila menghadapi kesulitan dalam pekerjaan					
17.	Kebutuhan sosial guru untuk berinteraksi dengan rekan kerja di sekolah terpenuhi					
18.	Suasana kekeluargaan dalam bekerja terbina dengan baik					
19.	Seluruh rekan kerja bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan					
20.	Setiap tugas dapat diselesaikan dengan baik bila ada dukungan dari rekan kerja di sekolah					
21.	Bilamana dibutuhkan rekan kerja memberikan bantuan langsung dalam upaya menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya					
22.	Sesama guru saling menghormati hak-hak					

	individual masing-masing					
D	Kepuasan terhadap supervisor					
23.	Guru merasa puas atas kepemimpinan kepala madrasah yang bijaksana dalam membantu masalah guru					
24.	Guru merasa puas dengan pengawasan kepala madrasah					
25.	Guru merasa senang atas setiap keputusan yang dibuat oleh kepala madrasah					
26.	Guru merassa senang kepala madrasah sebagai pemimpin bersikap adil tanpa pilih kasih di sekolah					
27.	Kepala madrasah memberikan masukan-masukan apabila guru mendapatkan kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya					
28.	Komunikasi antara kepala madrasah dan guru terjalin dengan baik					
29.	Kepala madrasah selalu memberikan kesempatan untuk penyampaian ide-ide atau masukan untuk kemajuan program-program di sekolah					
30.	Kepala madrasah konsisten dalam menetapkan aturan					

Lampiran 2: Instrument Penelitian Sesudah Uji Coba Validitas Dan Reabilitas

Kepemimpinan Partisipatif

SS = Sangat Sering, SR = Sering, KD = Kadang-Kadang, JR = Jarang, TP = Tidak Pernah

No	Pernyataan	SS	SR	KD	JR	TP
1.	Kepala madrasah memberi masukan kepada guru dalam menyelesaikan tugas.					
2.	Kepala madrasah memberikan tanggung jawab kepada guru dalam setiap kegiatan.					
3.	Kepala madrasah menciptakan suasana yang dapat menarik minat setiap guru dalam kegiatan.					
4.	Kepala madrasah membicarakan setiap masalah kepada setiap guru secara kekeluargaan.					
5.	Kepala madrasah memberi kesempatan kepada guru untuk berkompetensi dalam mengajar.					
6.	Kepala madrasah memberi penghargaan kepada guru yang berprestasi.					
7.	Kepala madrasah memberikan sangsi kepada guru yang tidak disiplin.					
8.	Kepala madrasah mendengar setiap masukan dari guru					
9.	Dilingkungan sekolah tercipta hubungan saling membutuhkan antara kepala sekolah dengan guru.					
10.	Setiap terjadi perselisihan antara guru, kepala madrasah selalu menjadi penengah.					

11.	Kepala madrasah memahami keinginan dari anggotanya.					
12.	Kepala madrasah terbuka dalam membicarakan permasalahan sekolah.					
13.	Dalam mencapai tujuan sekolah kepala sekolah selalu menjalin kerjasama dengan para guru.					
14.	Kepala madrasah menyampaikan masukan yang membangun kepada guru.					
15.	Kepala madrasah memberi arahan kepada guru dalam merumuskan K13					
16.	Kepala madrasah melakukan evaluasi kinerja guru dan pegawai setiap akhir semester.					
17.	Kepala madrasah memberikan instruksi yang jelas kepada para guru					
18.	Kepala madrasah memberikan inovasi untuk mencapai misi sekolah.					
19.	Kepala madrasah mendelegasikan kepada wakilnya jika tugas berhalangan.					
20.	Kepala madrasah memberi kepercayaan kepada guru dalam menyusun K13					
21.	Kepala madrasah menerima masukan dari setiap guru untuk meningkatkan <i>soft skill</i>					
22.	Kepala madrasah memotivasi guru menyiapkan kegiatan tahunan madrasah.					
23.	Kepala madrasah melakukan musyawarah untuk mencari solusi.					

Kepuasan Kerja

SS = Sangat Sering, SR = Sering, KD = Kadang-Kadang, JR = Jarang, TP = Tidak Pernah

No	Pernyataan	SS	SR	KD	JR	TP
A	Kepuasan terhadap gaji					
1.	Guru sudah merasa puas dengan gaji pokok yang diterima pada saat ini.					
2.	Gaji guru sesuai dengan tingkat keterampilan					
B	Kepuasan dengan promosi					
3.	Semua guru disekolah ini diberikan kesempatan yang sama untuk promosi					
4.	Adanya promosi yang dilakukan oleh sekolah memotivasi guru untuk lebih berkembang dan maju					
5.	Prestasi kerja yang baik menghasilkan adanya promosi jabatan untuk guru					
6.	Promosi guru di sekolah ini dilakukan dengan objektif					
7.	Sekolah memberikan kesempatan yang seluas-luasnya bagi setiap guru untuk dapat naik jabatan					
8.	Tidak ada kesempatan yang diberikan oleh sekolah kepada guru untuk meningkatkan karir					
9.	Proses kenaikan jabatan disekolah terbuka bagi siapa saja yang berpotensi tanpa diskriminasi					
C	Kepuasan terhadap rekan kerja					
10.	Hubungan dengan rekan kerja terjalin					

	dengan baik					
11.	Rekan kerja selalu memberikan nasehat, dukungan, dan saling membantu apabila menghadapi kesulitan dalam pekerjaan					
12.	Kebutuhan sosial guru untuk berinteraksi dengan rekan kerja di sekolah terpenuhi					
13.	Suasana kekeluargaan dalam bekerja terbina dengan baik					
14.	Seluruh rekan kerja bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan					
15.	Setiap tugas dapat diselesaikan dengan baik bila ada dukungan dari rekan kerja di sekolah					
16.	Bilamana dibutuhkan rekan kerja memberikan bantuan langsung dalam upaya menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya					
17.	Sesama guru saling menghormati hak-hak individual masing-masing					
D	Kepuasan terhadap supervisor					
18.	Guru merasa puas atas kepemimpinan kepala madrasah yang bijaksana dalam membantu masalah guru					
19.	Guru merasa puas dengan pengawasan kepala madrasah					
20.	Guru merasa senang atas setiap keputusan yang dibuat oleh kepala madrasah					
21.	Guru merassa senang kepala madrasah sebagai pemimpin bersikap adil tanpa pilih kasih di sekolah					
22.	Komunikasi antara kepala madrasah dan guru terjalin dengan baik					

23.	Kepala madrasah selalu memberikan kesempatan untuk penyampaian ide-ide atau masukan untuk kemajuan program-program di sekolah					
-----	---	--	--	--	--	--

Lampiran 3 Hasil Uji Valid Dan Reabel

A. Variabel Kepemimpinan Partisipatif

1. Validitas

No	Butiran Instrumen	r hitung	r tabel	Kesimpulan
1.	Butir 1	0,411	0,320	Valid
2.	Butir2	0,455	0,320	Valid
3.	Butir3	0,522	0,320	Valid
4.	Butir4	0,439	0,320	Valid
5.	Butir5	0,580	0,320	Valid
6.	Butir6	0,348	0,320	Valid
7.	Butir7	0,530	0,320	Valid
8.	Butir8	0,543	0,320	Valid
9.	Butir9	0,482	0,320	Valid
10.	Butir10	0,513	0,320	Valid
11.	Butir11	0, 215	0,320	Tidak Valid
12.	Butir12	0, 447	0,320	Valid
13.	Butir13	0, 337	0,320	Valid
14.	Butir14	0,388	0,320	Valid
15.	Butir15	0,313	0,320	Tidak Valid
16.	Butir16	0,586	0,320	Valid
17.	Butir17	0,564	0,320	Valid
18.	Butir18	0,482	0,320	Tidak Valid
19.	Butir 19	0,482	0,320	Valid
20.	Butir20	0,442	0,320	Valid
21.	Butir21	0,635	0,320	Valid
22.	Butir22	0,462	0,320	Valid
23.	Butir23	0,416	0,320	Valid
24.	Butir24	0,471	0,320	Valid
25.	Butir25	0,550	0,320	Valid
26.	Butir26	0,606	0,320	Valid
27.	Butir27	0,030	0,320	TidakValid

28.	Butir28	0,020	0,320	Tidak Valid
29.	Butir29	0,071	0,320	Tidak Valid
30.	Butir30	0,023	0,320	Tidak Valid

2. Reliabilitas

Untuk melihat reliabilitas dapat dilakukan dengan bantuan SPSS Versi 20 untuk Variabel X diperoleh nilai *Cronbach's Alpha*

Cronbach's Alpha	N of Items
.836	30

Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70 maka dikatakan reliable. Maka berdasarkan table di atas variabel kepemimpinan partisipatif dinyatakan reliabel

B. Kepuasan Kerja

1. Validitas

No	Butir Instrumen	r hitung	r table	Jumlah
1.	Butir1	0,327	0,320	Valid
2.	Butir2	0,255	0,320	Tidak Valid
3.	Butir3	0,406	0,320	Valid
4.	Butir4	0,059	0,320	Tidak Valid
5.	Butir5	0,186	0,320	Tidak Valid
6.	Butir6	0,314	0,320	Tidak Valid
7.	Butir7	0,005	0,320	Tidak Valid
8.	Butir8	0,341	0,320	Valid

9.	Butir9	0,427	0,320	Valid
10.	Butir10	0,459	0,320	Valid
11.	Butir11	0,450	0,320	Valid
12.	Butir12	0,370	0,320	Valid
13.	Butir13	0,511	0,320	Valid
14.	Butir14	0,471	0,320	Valid
15.	Butir15	0,633	0,320	Valid
16.	Butir16	0,489	0,320	Valid
17.	Butir17	0,374	0,320	Valid
18.	Butir18	0,504	0,320	Valid
19.	Butir19	0,492	0,320	Valid
20.	Butir20	0,354	0,320	Valid
21.	Butir21	0,505	0,320	Valid
22.	Butir22	0,491	0,320	Valid
23.	Butir23	0,348	0,320	Valid
24.	Butir24	0,321	0,320	Valid
25.	Butir25	0,580	0,320	Valid
26.	Butir26	0,551	0,320	Valid
27.	Butir27	0,002	0,320	Tidak Valid
28.	Butir28	0,479	0,320	Valid
29.	Butir29	0,349	0,320	Valid
30.	Butir30	0,227	0,320	Tidak Valid

2. Reliabilitas

Untuk melihat reliabilitas dapat dilakukan dengan bantuan SPSS Versi 20 untuk Variabel Y diperoleh nilai *Cronbach's Alpha*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.780	30

Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70 maka dikatakan reliable. Maka berdasarkan table di atas variabel kepuasan kerja dinyatakan reliable.

Lampiran 4: Data mentah

Lampiran 4: Data Mentah

Sebaran Data Instrumen Variabel Kepemimpinan Partisipatif

No Resp	btr 1	btr 2	btr 3	btr 4	btr 5	btr 6	btr 7	btr 8	btr 9	btr 10	btr 11	btr 12	btr 13	btr 14	btr 15	btr 16	btr 17	btr 18	btr 19	btr 20	btr 21	btr 22	btr 23	btr 24	btr 25	btr 26	btr 27	btr 28	btr 29	btr 30	jumlah	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	138	
2	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	3	4	5	123	
3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	116	
4	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	97		
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120	
6	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	115	
7	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	142	
8	5	5	4	5	2	5	4	2	4	4	5	2	2	2	3	4	2	5	2	2	3	5	3	4	5	4	5	3	4	5	110	
9	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	2	2	2	2	3	2	3	5	4	3	4	5	4	5	4	4	3	5	3	108	
10	3	2	4	2	4	4	3	4	3	5	5	5	3	5	5	3	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	113	
11	4	4	4	4	4	5	4	2	2	1	1	2	2	2	2	4	2	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	3	4	105
12	4	4	5	4	4	2	5	2	3	4	5	5	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	4	4	4	5	3	100	
13	4	2	2	2	2	4	2	3	2	3	2	2	5	3	2	5	3	4	3	4	2	3	5	3	4	5	3	3	3	5	95	
14	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	3	2	2	3	2	4	3	2	2	3	3	4	5	85	
15	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	5	5	5	5	76	
16	4	2	4	2	2	4	4	5	2	4	2	4	4	2	4	5	4	4	4	5	5	5	2	3	4	5	4	5	4	3	111	
17	5	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	5	2	2	2	4	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	4	4	4	4	86	
18	5	5	2	5	4	2	4	2	5	3	2	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	2	4	5	5	3	4	4	4	4	116	
19	4	5	4	5	5	4	4	2	3	2	2	5	2	2	5	2	3	4	2	3	4	3	5	4	4	3	3	3	5	3	105	
20	3	3	4	3	3	2	3	4	3	5	4	3	4	3	4	3	5	4	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	4	4	109	
21	5	4	2	3	4	5	3	4	5	4	4	4	5	4	4	2	4	2	2	2	5	2	2	4	2	4	4	4	4	3	106	
22	5	5	4	2	5	3	3	5	3	3	4	3	4	3	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	122
23	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	2	4	2	3	2	4	5	2	4	2	5	4	5	5	3	5	109	
24	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5	3	5	5	5	3	5	3	3	3	117	
25	4	5	4	3	4	3	5	5	2	5	2	5	2	4	5	2	5	4	2	5	2	4	4	5	5	5	3	4	4	4	116	
26	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	3	5	3	3	5	3	5	3	3	5	4	5	5	4	5	5	3	5	3	4	120	
27	4	3	3	3	4	3	4	2	5	2	2	5	5	5	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	5	121	
28	5	4	5	4	5	4	5	5	2	5	2	5	2	5	2	5	5	2	4	5	5	3	5	4	3	5	5	4	5	5	125	
29	5	5	4	4	4	2	4	2	5	2	4	2	2	5	2	5	2	5	2	5	2	5	2	5	5	5	5	5	5	4	3	112
30	4	2	2	2	2	3	2	4	3	4	2	3	2	3	5	2	2	4	5	3	4	3	2	5	5	3	3	4	4	3	95	
31	4	5	5	4	5	2	4	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	4	4	5	4	3	2	4	4	3	3	4	4	96	
32	5	5	5	5	5	2	2	4	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	4	3	5	3	3	4	3	5	4	4	106	
33	2	4	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	5	2	5	5	3	3	2	5	3	5	2	3	4	4	5	4	94	
34	4	4	4	4	4	2	5	2	2	2	2	5	2	2	2	3	5	4	3	4	3	4	5	4	5	5	5	5	4	3	108	
35	5	3	4	4	3	4	4	3	5	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	5	3	3	4	4	3	4	109	
36	2	5	2	5	2	2	4	2	2	2	2	2	3	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	3	5	5	113	
37	3	3	4	3	4	2	2	2	2	2	2	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	114	
38	3	2	4	2	4	2	5	2	4	4	2	2	2	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	3	5	3	3	105	

Sebaran Data Instrumen Variabel Kepuasan Kerja

No Resp	btr 1	btr 2	btr 3	btr 4	btr 5	btr 6	btr 7	btr 8	btr 9	btr 10	btr 11	btr 12	btr 13	btr 14	btr 15	btr 16	btr 17	btr 18	btr 19	btr 20	btr 21	btr 22	btr 23	btr 24	btr 25	btr 26	btr 27	btr 28	btr 29	btr 30	jumlah	
1	1	3	2	3	2	3	4	4	4	1	2	1	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88	
2	3	2	2	2	3	3	4	5	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	5	4	3	5	4	4	3	4	3	5	5	4	108	
3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	108	
4	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	2	2	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	93	
5	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	83	
6	2	2	3	2	3	2	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	102	
7	5	5	5	1	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	138	
8	4	5	3	5	5	3	3	5	5	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	114	
9	3	4	3	4	3	4	3	4	5	4	3	3	4	4	3	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	117	
10	3	3	3	3	3	3	4	3	3	5	3	3	5	3	4	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	5	4	111	
11	3	4	4	3	3	5	3	3	5	3	4	3	3	4	5	5	3	4	3	5	3	5	4	3	3	3	4	5	3	3	111	
12	4	3	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	5	5	3	4	3	4	5	3	3	5	5	4	4	4	4	112	
13	4	4	5	5	5	5	4	3	3	4	3	4	3	3	5	3	3	4	3	3	5	3	5	3	5	5	3	5	5	5	120	
14	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	102	
15	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	3	5	3	5	5	3	4	3	5	5	5	4	3	4	3	3	3	4	4	110	
16	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	4	4	5	3	5	3	5	4	5	5	98	
17	3	2	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	5	2	3	5	3	2	3	4	3	3	3	5	83	
18	3	3	3	5	3	3	3	4	3	5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	103	
19	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	5	3	5	3	3	3	4	3	4	3	91	
20	3	3	3	4	3	5	3	5	3	3	5	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	5	4	3	4	97	
21	3	2	2	2	3	3	3	3	5	3	3	3	3	5	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	94	
22	4	3	3	3	3	3	4	3	5	4	3	5	3	3	3	4	2	2	4	2	3	2	3	3	3	4	4	4	5	3	100	
23	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	86	
24	4	4	4	2	4	2	4	2	2	2	4	2	4	2	3	4	5	3	5	5	5	3	5	3	3	4	5	3	5	4	107	
25	5	4	5	5	4	5	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	4	3	3	2	3	3	4	3	97	
26	5	2	2	2	3	3	2	4	3	2	4	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	4	5	3	2	4	3	3	104	
27	5	2	3	2	3	3	3	5	3	4	3	2	4	3	3	2	5	2	2	2	5	2	4	4	5	5	5	5	5	3	104	
28	5	2	4	2	4	2	5	2	5	2	2	2	5	2	5	2	3	4	2	5	2	5	5	4	4	5	3	5	3	4	105	
29	3	5	2	2	2	3	2	2	3	3	4	5	3	2	3	4	2	2	4	2	4	4	4	4	2	3	4	4	4	5	96	
30	5	5	5	5	2	2	2	5	2	2	4	4	2	5	2	2	5	2	2	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	3	104	
31	4	5	5	5	5	5	5	5	2	2	4	2	2	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	104
32	4	5	4	3	2	3	2	2	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	2	3	2	3	3	4	3	3	3	5	4	5	4	91
33	4	5	4	5	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	3	4	3	5	3	3	3	5	5	3	4	3	3	5	3	5	101	
34	5	5	4	4	3	3	3	4	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	4	2	2	4	3	4	3	89	
35	4	2	5	2	4	2	2	5	2	2	2	4	2	2	2	2	2	5	2	5	2	3	5	5	3	4	4	3	3	5	95	
36	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	2	2	4	2	5	2	2	2	5	2	2	2	2	4	5	5	4	4	3	96	
37	3	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	5	5	3	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	103	
38	4	5	3	3	4	4	2	2	3	3	4	4	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	3	4	5	91	

Lampiran 5: HASIL SPSS BAB VI

A. deskripsi hasil penelitian

1. Statistik Dasar

		Kepemimpinan Partisipatif	Kepuasan Kerja
N	Valid	38	38
	Missing	0	0
Mean		109.42	101.47
Std. Error of Mean		2.154	1.783
Median		109.50	102.00
Mode		105 ^a	104
Std. Deviation		13.276	10.993
Variance		176.250	120.851
Range		66	55
Minimum		76	83
Maximum		142	138
Sum		4158	3856

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

2. Frekuensi Kepemimpinan Partisipatif

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
76	1	2.6	2.6	2.6
85	1	2.6	2.6	5.3
86	1	2.6	2.6	7.9
94	1	2.6	2.6	10.5
Valid 95	2	5.3	5.3	15.8
96	1	2.6	2.6	18.4
97	1	2.6	2.6	21.1
100	1	2.6	2.6	23.7
105	3	7.9	7.9	31.6

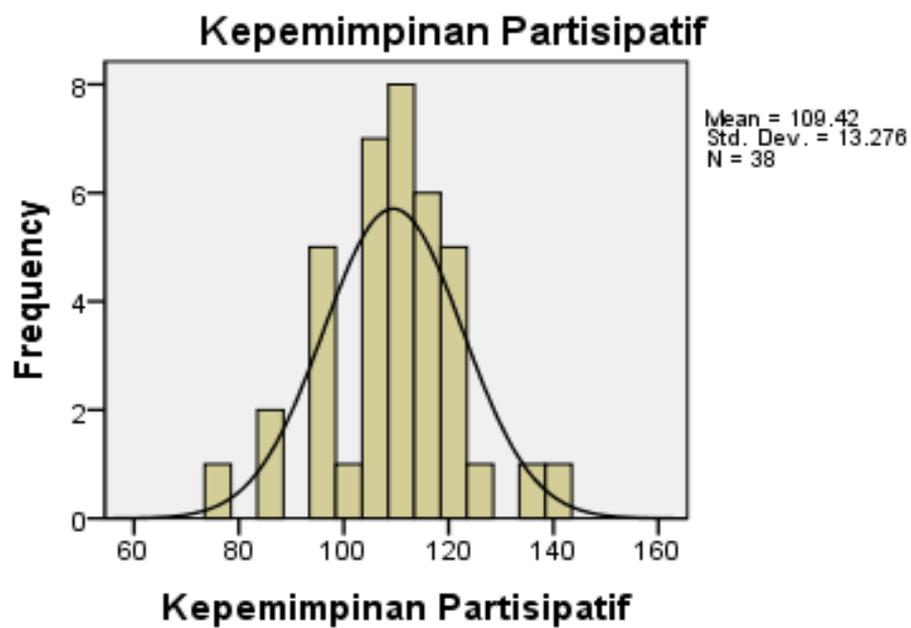
106	2	5.3	5.3	36.8
108	2	5.3	5.3	42.1
109	3	7.9	7.9	50.0
110	1	2.6	2.6	52.6
111	1	2.6	2.6	55.3
112	1	2.6	2.6	57.9
113	2	5.3	5.3	63.2
114	1	2.6	2.6	65.8
115	1	2.6	2.6	68.4
116	3	7.9	7.9	76.3
117	1	2.6	2.6	78.9
120	2	5.3	5.3	84.2
121	1	2.6	2.6	86.8
122	1	2.6	2.6	89.5
123	1	2.6	2.6	92.1
125	1	2.6	2.6	94.7
138	1	2.6	2.6	97.4
142	1	2.6	2.6	100.0
Total	38	100.0	100.0	

3. Frekuensi Kepuasan Kerja

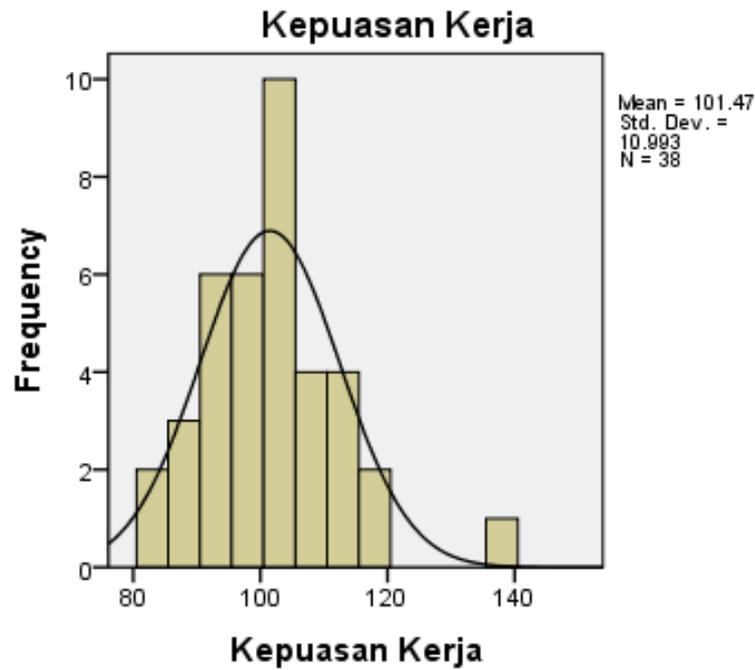
Kepuasan Kerja				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
83	2	5.3	5.3	5.3
86	1	2.6	2.6	7.9
88	1	2.6	2.6	10.5
89	1	2.6	2.6	13.2
91	3	7.9	7.9	21.1
93	1	2.6	2.6	23.7
94	1	2.6	2.6	26.3
95	1	2.6	2.6	28.9
96	2	5.3	5.3	34.2
97	2	5.3	5.3	39.5

98	1	2.6	2.6	42.1
100	1	2.6	2.6	44.7
101	1	2.6	2.6	47.4
102	2	5.3	5.3	52.6
103	2	5.3	5.3	57.9
104	4	10.5	10.5	68.4
105	1	2.6	2.6	71.1
107	1	2.6	2.6	73.7
108	2	5.3	5.3	78.9
110	1	2.6	2.6	81.6
111	2	5.3	5.3	86.8
112	1	2.6	2.6	89.5
114	1	2.6	2.6	92.1
117	1	2.6	2.6	94.7
120	1	2.6	2.6	97.4
138	1	2.6	2.6	100.0
Total	38	100.0	100.0	

4. Histogram Kepemimpinan Partisipatif



5. Histogram Kepuasan Kerja



B. Pengujian Persyaratan Analisis

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	10.87268449
	Absolute	.090
Most Extreme Differences	Positive	.090
	Negative	-.053
Kolmogorov-Smirnov Z		.557
Asymp. Sig. (2-tailed)		.915

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan kerja * Kepemimpinan partisipatif	Between Groups	(Combined)	3217.974	26	123.768	1.086	.464
		Linearity	97.509	1	97.509	.856	.375
		Deviation from Linearity	3120.465	25	124.819	1.095	.457
	Within Groups	1253.500	11	113.955			
	Total	4471.474	37				

Correlations

		Kepemimpinan partisipatif	Kepuasan kerja
Kepemimpinan partisipatif	Pearson Correlation	1	.148
	Sig. (2-tailed)		.376
	N	38	38
Kepuasan kerja	Pearson Correlation	.148	1
	Sig. (2-tailed)	.376	
	N	38	38

3. Homogenitas

Test of Homogeneity of Variances

kepemimpinan partisipatif dan kepuasan kerja

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.615	1	74	.435

ANOVA

kepemimpinan partisipatif dan kepuasan kerja

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1200.053	1	1200.053	8.078	.006
Within Groups	10992.737	74	148.550		
Total	12192.789	75			

C. Pengujian Hipotesis

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.148 ^a	.022	-.005	11.023

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan partisipatif

Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	88.094	15.042		5.856	.000
	Kepemimpinan partisipatif	.122	.136	.148	.896	.376

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja (Y)

Lampiran 6

SURAT IZIN RISET DAN BALASAN DARI SEKOLAH


KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN
FAKULTAS ILMU TARBİYAH DAN KEGURUAN
Jl. Willem Iskandar Pasar V Medan Estate 20171 Telp. (061) 6615683-6622925 Fax. 66131633
 Website : www.ftk.uinsu.ac.id e-mail : ftk@uinsu.ac.id

Nomor : B-2324/ITK/ITK.V.3/PP.00.9/02 /2020 Medan, 11 Februari 2020
 Lampiran : -
 Hal : Izin Riset

Yth. Ka. Madrasah Madinatussalam Kec. Percut Sei Tuan
Assalamu 'alaikum Wr Wb

Dengan Hormat, diberitahukan bahwa untuk mencapai gelar Sarjana Strata Satu (S1) bagi Mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan adalah menyusun Skripsi (Karya Ilmiah), kami tugaskan mahasiswa:

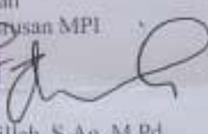
Nama : NURUL ULFA HASIBUAN
 Tempat/Tanggal Lahir : Hapung, 02 November 1997
 NIM : 307162076
 Semester/Jurusan : VIII/ Manajemen Pendidikan Islam

Untuk hal dimaksud kami mohon memberikan Izin dan bantuannya terhadap pelaksanaan Riset di - guna memperoleh informasi/keterangan dan data-data yang berhubungan dengan Skripsi yang berjudul:

PENGARUH KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU DI MTS MADINATUSSALAM KEC.PERCUT SEI TUAN

Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalam

 Dekan
 Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan MPI

 Abdillah, S.Ag. M.Pd.
 NIP: 19680805 199703 1 002

Tembusan:
 Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan



**YAYASAN PERGURUAN MADINATUSSALAM
SUMATERA UTARA
MADRASAH TSANAWIYAH SWASTA MADINATUSSALAM**

Jl. Sidomulyo Pasar IX Dusun XIII Desa Sei Rotan
Kec. Percut Sei Tuan Kab. Deli Serdang Provinsi Sumatera Utara
Telp. / HP. 0853 7037 3319 Kode Pos 20371 Email:madina.tussalam@yahoo.com

Nomor : MTs.b/163/PP.01.1/611/2020 Sei Rotan, 16 Maret 2020
Lamp : -
Hal : *Riset*

Kepada Yth : Dekan Fak. Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan
Di -
Tempat

Assalamualaikum Wr. Wb.

Dengan Hormat, menindak lanjuti surat Bapak/Ibu Nomor : B-2324/ITK/ITK.V.3/PP.00.9/02/2020 tanggal 11 Februari 2020, dengan ini kami sampaikan bahwa :

Nama : Nurul Ulfa Hasibuan
NIM : 307162076
Semester/Jurusan : VIII / Manajemen Pendidikan Islam

Nama tersebut di atas telah mengadakan riset di Madrasah Tsanawiyah Swasta Madinatussalam Sei Rotan Percut Sei Tuan mulai tanggal 11 Februari sampai dengan 11 Maret 2020 guna mendapatkan keterangan dan data-data yang diperlukan dalam rangka penyusunan skripsi (karangan ilmiah) dengan judul : "PENGARUH KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU DI MTs MADINATUSSALAM KEC. PERCUT SEI TUAN."

Demikian surat keterangan ini diperbuat dengan sebenarnya dan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Kepala MTs Madinatussalam

Nety Herawati, S.Pd.I

cc. File

Lampiran 7**DAFTAR RIWAYAT HIDUP****A. Identitas Pribadi**

1. Nama : Nurul Ulfa Hasibuan
2. Nim : 0307162076
3. Tempatt/Tgl.Lahir : Hapung, 02 November 1997
4. Jenis Kelamin : Perempuan
5. Agama : Islam
6. Alamat : Desa Hapung Kabupaten Padang Lawas
7. E-mail : Nurululfahasibuan02@gmail.com
8. No. Hp : 085262228797

B. Jenjang Pendidikan

1. TK : -
2. SD : SD.N Hapung Baru Tahun 2010
3. MTs.N : MTs.N Padang Lawas Tahun 2013
4. MAN : MAN Padang Lawas Tahun 2016